

Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

















CAI  
CS 25  
-A55-

**PUBLIC SERVICE  
STAFF RELATIONS  
BOARD**



**SIXTEENTH  
ANNUAL  
REPORT**

**1982-83**





**PUBLIC SERVICE  
STAFF RELATIONS  
BOARD**



**SIXTEENTH  
ANNUAL  
REPORT**

**1982-83**





©Minister of Supply and Services Canada 1983

Cat. No. SR1-1983

ISBN 0-662-52640-6

The Honourable Yvon Pinard,  
President of the Privy Council,  
House of Commons,  
Ottawa

Dear Mr. Pinard:

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 115 of the Public Service Staff Relations Act, the Sixteenth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board covering the period from April 1, 1982 to March 31, 1983 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

*J. Harold Brown*

J. Harold Brown,  
Chairman.





# PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

---

*Chairman:* J.H. Brown, Q.C.,

*Vice-Chairman:* J.-M. Cantin, Q.C.

---

*Deputy Chairmen:* G. D'Avignon, L. Mitchell, Q.C.,  
W.L. Nisbet, Q.C.

---

*Full-Time Members:* C.A. Edwards, S.J. Frankel, J. Galipeault, J.C. Mayes, D.G. Pyle, R. Steward

---

*Part-Time Members:* R.D. Abbott, Ottawa; G.W. Adams, Q.C., Toronto; S. Ashley, Halifax; D.M. Beatty, Toronto; G.G. Brent, London; H.D. Brown, Toronto; R.M. Brown, Victoria; A.W.R. Carrothers, Ottawa; M.I. Chertkow, Kamloops; I. Christie, Halifax; G. DesCôteaux, Aylmer; R. Doucet, Montreal; P. Garant, Quebec; M. Garneau, Ottawa; H.A. Hope, Q.C., Prince George; P.A. Lachapelle, Montreal; D. MacLean, Moncton; E.J. MacNeil, Halifax; E. Moalli, Montreal; D.R. Munroe, Victoria; K.E. Norman, Saskatoon; J.D. O'Shea, Q.C., Toronto; J.B. Rose, Hamilton; M. Saltman, Toronto; C.G. Simmons, Kingston; J.F.W. Weatherill, Toronto; J.M.P. Weiler, Vancouver; C.B. Williams, Edmonton.

---

## ARBITRATION PANELS\*

### *Representative of the Interests of the Employer*

A.J. Bast, Calgary  
W.C. Black, Ottawa  
D.R. Brown, Toronto  
P.M.J. Gostony, Montreal  
I.W. Hanchard, Edmonton  
J.W. Healy, Q.C., Toronto  
R.G. Herbert, Vancouver  
F.W. Murray, Don Mills  
D.M. Nunn, Halifax  
H.L. Seifert, Mississauga  
S. Thibaudeau, Montreal

### *Representative of the Interests of Employees*

L.W.C.S. Barnes, Ottawa  
W.B. Cunningham, Sackville  
J.K. Eaton, Wakefield  
E.C. Fortier, Orleans  
S.M. Jamieson, Vancouver  
J. Jessop, Ottawa  
J.F. Maguire, Summerland  
G. Walker, Edmonton

\*A person selected from an arbitration panel is, under the P.S.S.R. Act, deemed to be a member of the Board during the arbitration proceeding for which he has been selected.

---

## PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

*General Counsel:*  
*Secretary/Registrar:*  
*Director, Mediation:*  
*Director, Administration:*

J.E. McCormick  
G.E. Plant  
K. Strike  
L. Labrecque

---

## PAY RESEARCH BUREAU

*Director General:*  
*Director, Operations:*  
*Director, Research:*

R.C. DesLauriers  
J.T. Cunningham  
F. Quinet

---

## NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

*General Secretary:*

D. Davidge

---



<b>CONTENTS</b>	<b>PAGE</b>
<b>A. INTRODUCTION</b>	
Composition and Operation of the Board	1
Public Sector Compensation Restraint Act	2
The Year in Brief	4
Pay Research Bureau	6
National Joint Council Secretariat	6
<b>B. PERSONNEL</b>	<b>9</b>
<b>C. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS</b>	
Applications for Certification	15
Determination of Membership in Bargaining Units	17
Revocation of Certification	17
Choice of Dispute Resolution Process	18
Designations of Managerial or Confidential Persons	19
Designated Employees	19
Complaints	21
Request for Review of Board Decisions	21
Applications for Extension of Time	22
Various Proceedings under Section 18	22
<b>D. ADJUDICATION PROCEEDINGS</b>	<b>25</b>
Resolution of Clerical and Regulatory Group Strike Related Grievances	28
Post Office Adjudications in Perspective	29
Adjudication Caseload and its Disposition	30
<b>E. ARBITRATION PROCEEDINGS</b>	<b>33</b>



<b>F. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS</b>	
General	35
Conciliation and Mediation	35
Conciliation Boards	36
Examinations	37
<hr/>	
<b>G. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATIONS AND ARBITRAL AWARDS</b>	
Applications Under Section 18 of the Act	39
Membership of Employees in the Bargaining Unit	40
Unfair Practices	40
Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	41
Application for Determination under Section 33 of the Act	41
Application for Extension of Time to Present a Grievance	42
<hr/>	
<b>H. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS</b>	
Questions of Status and Jurisdiction	45
Questions of Procedure and Evidence	47
Disciplinary Action	49
Interpretation and Application of Agreements	53
References Under Section 98 of the Act	57
<hr/>	
<b>I. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS</b>	
Subject-matter of Arbitral Awards	59
<hr/>	
<b>J. MATTERS RELATING TO THE TERMS OF REFERENCE OF CONCILIATION BOARDS</b>	<b>63</b>
<hr/>	
<b>K. COURT DECISIONS OF INTEREST</b>	<b>65</b>
<hr/>	
<b>L. PAY RESEARCH BUREAU</b>	<b>69</b>
Introduction	69
Summary	69
Consultation With the Parties to Collective Bargaining	70
The Compensation Survey Program for the Parties to Collective Bargaining	71
Responses to Special Requests from the Parties to Collective Bargaining	74

Classes Excluded from Collective Bargaining	75
Communication with Organizations Outside the Public Service	76
Research Analyses and Studies	77
<hr/>	
<b>APPENDIX (TABLES)</b>	<b>81</b>







## INTRODUCTION

### COMPOSITION AND OPERATION OF THE BOARD

**A-1** The Public Service Staff Relations Board is the quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the Public Service Staff Relations Act which in 1967 established a system of collective bargaining and grievance adjudication in the federal Public Service. It provides the framework within which the various rights and responsibilities of participants to collective bargaining in the Public Service are exercised.

**A-2** As amended in 1975, the Act provides for a Board composed of “a Chairman, a Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time and part-time members as the Governor in Council considers necessary to discharge the responsibilities of the Board”. At year end one of the Deputy Chairmen positions was vacant due to the resignation of Mr. L. Mitchell. There were four full-time members and 29 part-time members, ten of these being new appointments made during the year under review. The part-time members are located across Canada and largely act as adjudicators on an *ad hoc* basis for grievances that arise in their own areas. A few act as chairmen of boards of arbitration on interest disputes.

**A-3** The Chairman is the Chief Executive Officer and is responsible for all matters relating to the Board including the Pay Research Bureau. The Board is responsible to Parliament through such Minister of the Crown, other than a member of the Treasury Board, as may be designated by the Governor in Council.

**A-4** During most of the years since the Board's inception the Minister has been, and at present is, the President of the Privy Council. The Minister has the responsibility for laying before Parliament annually the report covering the Board's administration during the previous year. In fact, he performs a wider range of functions including acting as the line of communication with the Governor in Council for purposes of appointments to the Board.

**A-5** Before any appointments of members to the Board can be made, the Chairman must consult with the employer, including the separate

employers, and all of the bargaining agents. He must then include in a list the names of eligible persons, as defined in the Act, recommended by those bodies. He may also include the names of any other eligible persons whom he considers suitable for appointment. With the exception of the Chairman group, the appointment of Board members by the Governor in Council can be made only from this list. The Act provides for a term of office not exceeding ten years for the Chairman group and not exceeding seven years for other Board members.

**A-6** The case load of the Board is dependent on the number of applications, complaints, references to adjudication and other types of proceedings that are instituted by the Treasury Board as employer, the separate employers, the certified bargaining agents and the employees they represent. Similarly, the frequency with which the Board is called upon to act in a mediation or conciliation capacity also is dependent on the parties and the degree to which they are able to resolve their disputes without third party assistance. Of course, while the Public Sector Compensation Restraint Act, discussed below, remains in force, there will be no references of unresolved collective bargaining issues to binding arbitration or to conciliation boards. As well, during this period there has been and will continue to be little demand for the conciliation and mediation resources of the Board to assist in the resolution of interest disputes.

**A-7** Approximately 200,000 employees are encompassed by 127 bargaining units. The Treasury Board acts for the Government as the employer for 76 units in the central administration. There are eight separate employers, the largest of which is the National Research Council, for the remaining 51 units.

**A-8** The largest bargaining agent is the Public Service Alliance of Canada covering some 165,000 employees in 61 units. The Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for some 18,000 employees covered by 32 units. The remaining 34 units are represented by 13 other certified bargaining agents.

## **PUBLIC SECTOR COMPENSATION RESTRAINT ACT**

**A-9** The most significant development during the year, as it relates to the operations of the Board, was the enactment by Parliament on August 4, 1982, with retroactive effect to June 29, 1982, of the Public Sector Compensation Restraint Act. This Act applies not just to employees as defined in the Public Service Staff Relations Act but to all persons employed by departments and agencies of the Public Service, federal boards, commissions, Crown corporations, the Canadian Forces, the Royal Canadian Mounted Police and enterprises supported by the federal government. It applies as well to senators, Members of

Parliament and their staff and to appointees of the Governor-in-Council.

**A-10** The design and effect of the restraint legislation is to limit wage increases in the federal public sector for a two year period. More specifically, the Act extended collective agreements that were in effect on June 29, 1982, for two years beyond their scheduled date of expiration or the date of the next economic increase where one was provided for in the agreements prior to their expiry date. Beginning on that date, the employees became subject to a two year wage restraint program that provides for a wage increase of six per cent in the first year that the Act remains in force and five per cent in the second year. Any collective agreements which expired prior to June 29, 1982, were retroactively extended for an interim period before the two year wage restraint program came into effect for the employees in the bargaining units concerned. During that interim period increases in wage rates not exceeding nine per cent were permissible. On the expiration of the interim period, the collective agreements were again extended for the two year wage restraint program with the same six per cent and five per cent wage increase limits.

**A-11** The remaining terms and conditions of employment embodied in the collective agreements, except for wage rates, apply without change for the two year extension period, with some possible modifications. More particularly, section 7 of the Public Sector Compensation Restraint Act provides that, by agreement, the parties to collective bargaining may amend any terms and conditions of the collective agreement other than those of the compensation plan. Also section 16 states that the Governor-in-Council may, by order, terminate the application of the Act in respect of an employee or a group of employees to which it applies. In the case of persons not covered by a collective agreement, the compensation plan that determines their wages was also extended for the two year restraint period with wage increase limits of up to six per cent and five per cent for each year respectively.

**A-12** Two sections of the Act that deal with the resolution of collective bargaining disputes have been rendered inoperative during the period that the wage restraint legislation remains in force. One is the section that provides for the appointment of conciliation boards with the goal of finding a basis of settlement for unresolved issues. The other is the section that provides for the establishment of arbitration boards with authority to make binding awards on terms and conditions of employment, including wages.

**A-13** The Public Sector Compensation Restraint Act does not, however, affect the other principal operations of the Board. For example, the Board has continued to deal with and make determinations on proposed managerial or confidential exclusions from bargaining units



that are objected to by the bargaining agent. The Board continues also to deal with complaints of unfair labour practices and grievances referred to it for adjudication. It should be noted that the processing, hearing and making of decisions on grievances has always constituted by far the largest volume in the case load of the Board.

## **THE YEAR IN BRIEF**

**A-14** The scope of the Board's authority under section 79 of the Act to designate employees whose duties are deemed to be necessary to be performed for the safety or security of the public was narrowed by a judgment of the Supreme Court of Canada rendered on May 31, 1982.

**A-15** By way of background, in all previous rounds of bargaining except the most recent one, which commenced in the fall of 1981, there had been general agreement between the Treasury Board, as employer, and the Canadian Air Traffic Control Association that the determination of "designated employees" would be made in the context of a strike situation. In the last set of negotiations, however, the Treasury Board asserted that the designations should be made in the context of a business as usual situation. The Board rejected this approach and decided the designations on the former basis. This resulted in a challenge to the Board's decision by the Treasury Board in the Federal Court of Appeal. The Court held that section 79 authorizes the Board to determine the required designated employees under normal air traffic operations. It further held that the Board cannot discriminate between employees having similar duties by designating only a part of them. It was this judgment that was upheld by the Supreme Court of Canada. A negotiated settlement of a new collective agreement was ultimately reached by the parties for the Air Traffic Control Group in the same month, that is, May of 1982.

**A-16** Due to the enactment of the Public Sector Compensation Restraint Act which has the effect of preventing strikes while it remains in force, the Board has not had occasion to designate employees under section 79 in accordance with the new criteria. Accordingly, the impact that designations made in the context of normal operations will have on the effectiveness of strike action remains to be seen.

**A-17** By the transitional provisions of the Canada Post Corporation Act the Board continues to have jurisdiction over those grievances emanating from the Post Office prior to October 16, 1981. That is the date on which the Act was proclaimed and the Post Office became a Crown Corporation falling under the purview of the Canada Labour Code rather than the Public Service Staff Relations Act. During the year the number of Post Office grievances referred to the Board for adjudication dropped to 235 from 1,160 in the previous year. At year's

end there were still 675 outstanding references from that source. It is a reasonable expectation that this backlog will be largely disposed of during the 1983-84 fiscal year.

**A-18** During the 1980-81 fiscal year, on the agreement of the parties the Chairman appointed the Vice-Chairman, Mr. J.-M. Cantin, to act as a mediator-adjudicator to deal with some 3,600 outstanding disciplinary grievances arising out of the strike of the clerical and regulatory group in the fall of 1980. The parties had agreed that these grievances would be dealt with under a special procedure, negotiated by the parties in conjunction with the settlement of the strike. This procedure is outside the grievance adjudication process provided for in the Act and is described in section D-14 of last year's annual report. Mr. Cantin's mediation efforts continued throughout the year and as of March 31, 1983, the number of outstanding grievances being dealt with in this manner has been reduced to some 500.

**A-19** Approximately 1,600 employees were not prepared to accept the above special procedure for the resolution of grievances related to the clerical and regulatory strike. They chose rather to follow the normal grievance process and reference to adjudication. During the year the Board, with the co-operation of the parties, endeavoured to establish precedent decisions with respect to the discipline imposed as a basis of settlement of the remainder. It is hoped that these efforts will have the desired result and that the 1,500 cases still outstanding will be substantially reduced if not totally eliminated during the 1983-84 fiscal year.

**A-20** The scheduling of references to adjudication is done well in advance of any hearing dates and the parties are consulted as to the references that are set down. Notwithstanding the foregoing, an average of close to 50 per cent of the scheduled hearings are cancelled during the year and nearly the same percentage of them are cancelled within three days of the hearing date. In an effort to end the waste of time and money and human resources entailed in this large volume of cancellations, the Board, through the auspices of Walter Nisbet, the Deputy Chairman responsible for adjudications, has been meeting and consulting with the parties. The hope is that they will examine the merits of their respective positions at least after grievances are referred to adjudication, if not earlier, so as to determine whether there is a basis of settlement prior to the actual scheduling of cases for hearing. Mr. Nisbet is also exploring with the parties the possibility of establishing a system, within the framework of the Act, for the expedited treatment of some types of grievances. The success of all of these endeavours is necessarily dependent on a strong desire and commitment by the parties themselves to make them work.

## **PAY RESEARCH BUREAU**

**A-21** The Pay Research Bureau was organized in 1957 under the administrative jurisdiction of the Civil Service Commission (now the Public Service Commission). Upon the enactment of the Public Service Staff Relations Act in 1967, the Bureau became a part of the Public Service Staff Relations Board. The principal mandate of the Bureau is to conduct periodic surveys and research on rates of pay and other conditions of employment prevailing both inside and outside the federal Public Service. This is primarily to meet the needs of the parties to collective bargaining in the Public Service. The compensation data that the Bureau provides cover a wide variety of classes in all occupational categories. They give details of the major elements of compensation, i.e., salaries, benefits and conditions of employment on the outside market for jobs similar to those in the Public Service. The Bureau also provides the Treasury Board with compensation data for classes, such as personnel administrators and managerial personnel, which are excluded from the collective bargaining process. To ensure that the Bureau's program will reflect their needs as fully as possible, before each survey, detailed consultations are held, under the aegis of the Advisory Committee on Pay Research, with the various Public Service employers and bargaining agents concerned.

**A-22** The passage of the Public Sector Compensation Restraint Act has had no impact on the programs of the Bureau. Indeed the parties of interest to the collective bargaining process in the Public Service have expressed a strong desire, through the Advisory Committee on Pay Research, to have the PRB continue without disruption its compensation surveys and other activities. The surveys are seen as necessary for comparing, during the restraint program and beyond, pay, employment conditions and benefit levels for jobs in the Public Service with those in the industrial market.

## **NATIONAL JOINT COUNCIL SECRETARIAT**

**A-23** Since the fall of 1979 there has been a permanent secretariat to co-ordinate the administration of the National Joint Council (NJC) of the Public Service of Canada. The General Secretary is also available to serve the Joint Consultation Committee (JCC) where consultation takes place between the Public Service Commission and the bargaining agents on the Public Service Employment Act. Having regard to the neutral role of the Public Service Staff Relations Board in the scheme of collective bargaining, the Board has housed the offices of the secretariat in its premises and provided the necessary support services. The NJC provides a forum for regular consultation between the Government, as the employer, and the employee organizations certified as bargaining agents under the Public Service Staff Relations Act.



**A-24** On March 23, 1983, the Treasury Board and the bargaining agents for those units of employees for which the Treasury Board is the employer, signed an agreement. This provides that as of April 1, 1983, 16 health and safety standards, based on Canada Labour Code regulations, will form part of each Public Service collective agreement and have the same legal status with the accompanying legal redress. In other words, the safety standard concerned can now be the subject of grievances which, if unresolved in the grievance process, are referable to the Board for adjudication.



## PERSONNEL

**B-1** There were significant changes in the composition of the full-time Board during the year under review. Also there was an increase in the number of part-time members.

**B-2** Mr. Guy D'Avignon was appointed as a Deputy Chairman and took up his duties in mid-June, 1982. Mr. D'Avignon has an extensive background of experience in the Public Service. Among other responsibilities he held the position of Chairman of the Anti-Dumping Tribunal from 1976 to 1978. In the latter year he was appointed as Chairman of the Special Committee on the review of Personnel Management and the Merit Principle. The Report of that Committee was submitted to the Government at the end of September, 1979. Upon completion of this assignment Mr. D'Avignon became Deputy Minister of Supply in Supply and Services Canada, a position which he held until his appointment to the Board. Mr. D'Avignon replaced Michelle Falardeau-Ramsay who resigned her position to become Chairman of the Immigration Appeal Board.

**B-3** Mr. Walter L. Nisbet, Q.C. was appointed a Deputy Chairman and took up his duties in mid-August, 1982. Mr. Nisbet is a lawyer and a member of the Bars of both British Columbia and Alberta. He had more than a dozen years of legal experience in those two provinces before being appointed senior counsel at the Treasury Board Secretariat in 1967 and Assistant Director of Legal Services in 1969. In this capacity he was primarily concerned with employer-employee relations in the context of collective bargaining and grievance adjudication. He was named a Queen's Counsel in 1977. From 1978 until his appointment to the Board he was a senior counsel in the Civil Litigation Section of the Department of Justice. Upon his appointment the Board assigned him responsibility for the adjudication function. This position was previously held by David H. Kates who resigned to enter private practice.

**B-4** Mr. Leon Mitchell, Q.C., resigned his position as a Deputy Chairman in mid-February, 1983 to accept a position as counsel to a Winnipeg law firm. Immediately upon his resignation, however, he was appointed as a part-time member of the Board. Mr. Mitchell practised law in Winnipeg for some 15 years after being called to the Bar of Manitoba in 1955. During this period he was active in all aspects of

labour-management relations. He was Chairman of the Manitoba Municipal Board from 1969 until he came to the Board in 1976 when, shortly after his appointment, he was assigned responsibility for the interest arbitration function. In more recent years, at the invitations of the federal government and the governments of Manitoba and Ontario, he has acted in a third party capacity in a variety of proceedings relating to the settlement of native land claims.

**B-5** The Governor in Council also appointed ten new part-time members to the Board during the year. Three are located in Nova Scotia, five in British Columbia, one in Ontario and one in Alberta. There are currently 29 part-time members who together represent all provinces with the exception of Prince Edward Island and Newfoundland. Their names and the municipality in which they reside are shown on the opening page of the Report which lists the composition of the Board. A brief resumé of the educational background and experience of each of the new part-time members is set out below in alphabetical order.

**B-6** Susan Ashley received her B.A. in 1969 and her LL.B. in 1973 from Dalhousie University. In the years since her call to the Nova Scotia Bar in 1974, as well as holding other positions, she has been a solicitor with the Nova Scotia Department of the Attorney General and a legal advisor to the Task Force on the Status of Women in that province. Since 1976 Ms. Ashley has been administrative officer and lecturer at Dalhousie Law School and from 1977 to 1979 she also was engaged in the private practice of law. Ms. Ashley was appointed as a member of the Canadian Human Rights Commission in 1980 and has sat as a one-person tribunal in that capacity.

**B-7** Richard Brown is a graduate of Queen's University, receiving his LL.B. in 1975. He received his LL.M. in 1977 from Harvard University. He has been the recipient of many scholarships including a Canada Council Doctoral Fellowship. From 1977 to the present he has been a professor of law at the University of Victoria. His particular fields of interest include administrative, labour and occupational health and safety law. He is an experienced grievance arbitrator and is a member of the Arbitrators' Association of B.C. Professor Brown also is the author of publications on a number of topics in the field of labour-management relations.

**B-8** Mervin Chertkow, received his B.A. at the University of Saskatchewan in 1949 and his LL.B. from the University of British Columbia in 1952. He was called to the Bar of B.C. in 1953. He practised law in Vancouver from 1953 to 1959 and in Kamloops since that date. In 1973 he began to act as a third party neutral in labour-management matters and since 1978 his services have been restricted exclusively to the conciliation and adjudication of disputes. Mr.



Chertkow has had extensive experience as a conciliator and arbitrator in the public and private sectors.

**B-9** Innis Christie received his B.A. in 1958 and LL.B. in 1962 from Dalhousie University. He attended Cambridge University, receiving his LL.B. in public law in 1964. He was called to the Bar of Ontario in 1967. In 1969 he received an LL.M. from Yale University. He was a professor of law at Queen's University from 1964 to 1971. Since 1971 he has been a professor at Dalhousie Law School and at present is Associate Dean. He was called to the Bar of Nova Scotia in 1974. Professor Christie was the Chairman for the Nova Scotia Labour Relations Board from 1972 to 1979. He has been a member of other tribunals including the Anti-Inflation Appeal Tribunal. He also is an experienced and well-known grievance arbitrator in the public and private sectors and is the author of many publications in the fields of labour and administrative law.

**B-10** Allan Hope, Q.C., attended the University of British Columbia and received his LL.B. in 1961. He was called to the B.C. Bar in 1962. He has been a Bencher of the Law Society of British Columbia and at present is its Treasurer. In 1966 he was the founding partner of a law firm in Prince George and became its senior partner in 1971. Since the beginning of 1982 he has carried on practice as a general counsel, the role of arbitrator being his principal activity. Mr. Hope is a highly experienced arbitrator and mediator in the public and private sectors. He has offices in Prince George and Vancouver.

**B-11** Elwin MacNeil received his B.A. from St. Francis Xavier University in 1965 and his LL.B. from Dalhousie University in 1970. From 1971 to 1973 he was a solicitor with the City of Halifax. From 1973 to the present he has practised law in Halifax with particular emphasis on labour-management relations. In Nova Scotia he has represented the interest of both employers and employees before the Labour Relations Board and Industrial Arbitration Board. As well, Mr. MacNeil has experience as a third-party neutral in both grievance and interest arbitrations in the public and private sectors.

**B-12** Donald Munroe received his LL.B. from the University of British Columbia in 1970 and was called to the B.C. Bar in 1971. From 1971 to 1976 he practised law and was the founding partner of his own firm in 1974. He left private practice in 1976 to become Vice-Chairman of the B.C. Labour Relations Board. From 1978 to 1981 he was Chairman of that Board. During the current academic year he is a visiting professor at the University of Victoria in the Faculty of Law and School of Public Administration. Mr. Munroe has had a wide experience as an arbitrator in the public and private sectors and has held senior positions in the Labour Relations Sections of the British Columbia and Canadian Bar Associations.

**B-13** Joseph Rose received a bachelor degree in Business Administration from Adelphi University, N.Y., in 1966 and his M.B.A. from the University of California (Berkeley) in 1968. He received a Ph.D. in 1971. From 1971 to 1979, while he was a professor at the University of New Brunswick, he also taught as a visiting professor at the Universities of British Columbia, Carleton, California and San Francisco State. Since 1979 he has been a professor of industrial relations at McMaster University. Professor Rose is the author of many publications in the industrial relations field. He gained experience in arbitration, mediation and conciliation during his years in New Brunswick. He is accredited by the Ontario Labour-Management Arbitration Commission and has done grievance arbitrations in that province.

**B-14** Joseph Weiler received his B.A. from the University of Toronto in 1969 and his LL.B. from Osgoode Hall Law School (York University) in 1972. He was called to the Bar of British Columbia in 1973. He received his LL.M. from the University of California (Berkeley) in 1974. He has been the recipient of many academic awards including a Canada Council Fellowship and a Mackenzie King Travelling Scholarship. Since 1974 he has been a professor in the Faculty of Law at the University of British Columbia where his areas of specialization include labour and constitutional law. Professor Weiler has a wide range of experience both as a grievance and interest arbitrator and has issued publications on a variety of topics in the field of labour-management relations.

**B-15** Brian Williams received his B.Comm. in Industrial Relations from the University of British Columbia in 1957 and his M.B.A. in the same field from the University of Washington in 1958. He received his Ph.D. from the New York State School of Industrial and Labour Relations in 1964 in industrial relations, labour economics and labour law. He has been a professor of labour relations and labour law in the Faculty of Business Administration of the University of Alberta since 1964. Among his other positions have been those of Vice-Chairman of the Alberta Board of Industrial Relations and Chairman of the Alberta Public Service Grievance Appeal Board. He is an experienced and well known arbitrator and mediator in both the public and private sectors. Professor Williams is the author of many publications in the field of industrial relations.

**B-16** Early in 1983 the terms of Mr. Claude Edwards and Mr. Russell Steward expired. Both were among the original full-time Board members appointed in 1976. Prior to his appointment Mr. Edwards had been President of the Public Service Alliance of Canada for nearly ten years, since its founding convention in late 1966. Prior to his appointment to the Board, Mr. Steward had been Assistant Secretary of the Personnel Policy Branch of Treasury Board, a position he had assumed in 1969.

**B-17** Three persons who served on the arbitration tribunal, representative of the interests of the employer, ceased to be members during the year under review. Mr. H.L. Seifert of Mississauga, who was a member for three years, resigned for reasons of health at the end of April, 1982. Mr. D.M. Nunn of Halifax, who was a member for nine years, resigned upon his appointment as a judge of the Supreme Court of Nova Scotia in August of 1982. Mr. W.C. Black of Ottawa, who was a member for four years, reached the statutory retirement age of 70 years near the end of February of 1983.





## **PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS**

**C-1** The adjudication and arbitration activities of the Board are dealt with in separate sections of this report. This section covers all other types of proceedings within the Board's jurisdiction under the Act. They are dealt with entirely by the full-time members, sometimes sitting alone but more often in divisions of three.

### **APPLICATIONS FOR CERTIFICATION**

**C-2** On receiving an application for certification the Board determines what constitutes an appropriate unit for collective bargaining. The units found to be appropriate are generally determined according to occupational groups or categories. On rare occasions an appropriate unit will consist of more than a single group. The existing bargaining units were largely determined by occupational group during the first two years of the coming into force of the Act. Most recent applications for certification are the result of the establishment of new separate employers.

**C-3** The Board determines whether or not the employee organization seeking to be the bargaining agent for the employees in a unit found to be appropriate represents a majority of those employees and is therefore entitled to certification. The largest number of certification applications in recent years have been for units of employees at Canadian Forces Bases for which the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, is the separate employer. From time to time, applications also arise when an employee organization seeks to displace the incumbent employee organization as the bargaining agent for a particular established unit of employees.

**C-4** Table 1 lists all the bargaining units and their respective bargaining agents. In total there are now 127 bargaining units represented by a total of 15 bargaining agents. The Treasury Board is the employer for 76 units. There are eight separate employers for the employees in the remaining 51 bargaining units.

**C-5** During the year under review there were 13 applications for certification before the Board, including eight carried over from the previous year. In two of these applications, the Canadian Union of Professional and Technical Employees was certified to represent the employees in the administrative and foreign service category and the administrative support category of the Canadian Advisory Council on the Status of Women.

**C-6** Three of the applications carried over were on behalf of employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. The Public Service Alliance of Canada was certified for one unit comprising employees in the operational category at Kingston, Ontario. Local 1973 of the United Food and Commercial Workers Union was certified for a group of employees in the operational category at Shearwater, Nova Scotia. Another application by Local 1973 for a unit of employees in the administrative support category at Shearwater was withdrawn.

**C-7** In another case carried over, Local 1574 of the International Brotherhood of Electrical Workers sought to displace the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for the non-supervisory employees in the operational category at the Northern Canada Power Commission. The Board directed that there should be a representation vote to decide which body should represent the employees. Following the result of the vote the Board dismissed the application. It was not satisfied that a majority of employees in the bargaining unit wished the applicant to represent them as their bargaining agent.

**C-8** The two remaining applications carried over had been filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada. In one case the Institute was granted a certificate to represent employees in the scientific and professional category at the National Film Board. In the other case, the Institute had applied to displace the Public Service Alliance of Canada as the certified bargaining agent for employees in the education group. Following scrutiny of the lists of employees submitted by the employer and the membership records filed by the applicant, the Board found that the applicant had evidence of membership for less than the required majority. Accordingly, the applicant did not establish an entitlement even to the taking of a representation vote and the application was dismissed by the Board.

**C-9** Of the five applications for certification received by the Board during the year, four were filed by the Public Service Alliance of Canada. These were on behalf of employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces at the National Defence Headquarters at Ottawa under the direction and control of the Director General of Personnel Services. The employees applied for were in the scientific and professional, technical, administrative support and operational categories. The scientific and professional category application was

withdrawn. Certificates were issued in the other three cases, though only after the Board had held an on-site ballot for employees in the administrative support category.

**C-10** In the remaining application, the Board certified the Canadian Union of Professional and Technical Employees to represent the employees in the scientific and professional category employed by the Canadian Advisory Council on the Status of Women.

## **DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNITS**

**C-11** Under section 33 of the Act the employer or an employee organization may apply to the Board for a determination as to whether an employee or class of employees is or is not included in a bargaining unit. Three such applications were filed during the year.

**C-12** One of these applications was submitted by the Canadian Air Traffic Control Association together with applications under sections 18 and 98 of the Act. The three applications relating to the same subject matter were consolidated and were heard by the Board at the same time. The applicant requested the Board to determine that a person remained in the bargaining unit while on the air traffic controllers' retraining and reassignment program. Following a hearing, the Board did so determine.

**C-13** The second application was filed by the United Food and Commercial Workers Union, Local 1973, requesting the Board to determine if the positions of assistant managers, newly created by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, at Cornwallis, Greenwood and Gagetown, should be included in the respective operational category bargaining units. At the end of the year exchange of representations and discussions between the parties were still taking place.

**C-14** In process at year end was the remaining application filed late in the year by the Public Service Alliance of Canada. This requested the Board to determine the status of the manager of the butcher shop, who was employed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces Valcartier.

## **REVOCATION OF CERTIFICATION**

**C-15** During the year, one application for revocation was submitted to the Board by an individual employee of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, Chatham, N.B. The United Food and



Commercial Workers Union, Local 1973, is the certified bargaining agent for this unit.

**C-16** In its decision the Board held that, in an application for a determination that a bargaining agent has abandoned its certification, the applicant must establish that the bargaining agent, by its action or lack of action, has failed to perform the obligations and responsibilities imposed on it by the Act. In this case the evidence was clear that the bargaining agent had endeavoured, albeit without success, to negotiate a collective agreement acceptable to the employees in the bargaining unit. Furthermore, the fact that the bargaining agent was in the process of referring the matters in dispute to arbitration indicated that it was continuing to perform the functions of a bargaining agent. Accordingly, the application was dismissed.

## **CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS**

**C-17** At year end there were 69 bargaining units for which the arbitration option had been specified and 57 for which the conciliation board/strike option had been specified. During the year the Board had certified four bargaining agents to represent nine bargaining units, all consisting of employees of three separate employers: the Canadian Advisory Council on the Status of Women, the National Film Board and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. The following paragraphs set out the methods selected by the four newly certified bargaining agents for the resolution of collective bargaining disputes. As indicated earlier, however, both methods of dispute resolution were rendered temporarily inoperative by the Public Sector Compensation Restraint Act.

**C-18** The Canadian Union of Professional and Technical Employees specified referral to a conciliation board/strike option for the resolution of disputes for employees in the administrative and foreign service and administrative support categories bargaining units employed by the Canadian Advisory Council on the Status of Women. At year end the bargaining agent had not specified the method to resolve disputes with respect to a unit of employees in the scientific and professional category of the same employer.

**C-19** The Public Service Alliance of Canada specified referral to arbitration for the employees in the operational category, Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, at CFB Kingston. It selected the referral to a conciliation board/strike option for dispute resolution for the employees in the technical, administrative support and operational categories employed under the direction and control of the Director General of Personnel Services in Ottawa.



**C-20** The United Food and Commercial Workers Union, Local 1973, certified to represent the employees in the operational category at CFB Shearwater, N.S., specified referral to binding arbitration as the process for resolution of disputes with the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces.

**C-21** The Professional Institute of the Public Service of Canada, the certified bargaining agent representing employees in the scientific and professional category of the National Film Board, specified the conciliation board/strike option for dispute resolution.

## **DESIGNATIONS OF MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL PERSONS**

**C-22** At the time of certification, in the absence of agreement by the parties, the Board determines which persons are employed in a managerial or confidential capacity and are therefore excluded from a bargaining unit. The definition of "employee" in section 2 of the Act excludes "a person employed in a managerial or confidential capacity" from membership in a bargaining unit. Section 2 also defines a person employed in a managerial or confidential capacity as a person who falls within the description contained in one or more of the lettered paragraphs from (a) to (g). Subsequently such persons are designated as the result of "updating lists" submitted by the employer. The names on these lists may be objected to by the bargaining agent for the unit. In such cases the Board makes the determination, generally based on the evidence contained in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties.

**C-23** An updating list may contain a single name or the names of many persons and will generally reflect replacements, changes in organization or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year the Treasury Board filed 931 such lists affecting 60 bargaining units. The separate employers filed another 32 lists affecting nine bargaining units. Replacement lists usually bring no objection from the bargaining agents. Agents often do object, however, to new proposals of persons for exclusion from bargaining units. In 31 such instances, involving 91 employees, the Board appointed examiners to inquire into the duties and responsibilities of the employees concerned. During the year the Board issued eight decisions affecting 21 persons proposed for designation. In all but one case the employees were excluded from the bargaining unit.

## **DESIGNATED EMPLOYEES**

**C-24** The "designation" of employees under section 79 applies only to those units of employees for which the bargaining agent has selected the

conciliation board/strike option as the method for dispute resolution. "Designated employees" are employees whose duties are deemed to be necessary to be performed for the safety or security of the public. Such employees, are prohibited under subsection 101(1) of the Act from participating in a strike. Section 79 of the Act makes it mandatory that the designated employees be identified, either on agreement of the parties or by determination of the Board, before the establishment of a conciliation board and, hence, before any strike action may take place. The section sets out the procedure for the identification of the designated employees and provides that it is the responsibility of the Board to notify the employees concerned of their status.

**C-25** During the year under review, the Board had before it a total of 21 statements or lists of designated employees affecting 22 bargaining units. Of the total, eight were carried over from the previous year and had been initially objected to by the bargaining agent. All these lists, with the exception of one submitted by a separate employer, were filed by the Treasury Board. Six of these proceedings were terminated when the parties reached a settlement. The bargaining units affected were in the nursing, social work, scientific regulation, pharmacy, psychology and physical sciences groups, all represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada. In one other case affecting the occupational and physical therapy bargaining unit, represented by the Professional Institute, ten employees were notified by the Board of their designated status. The remaining designated case carried over concerned employees in the electronics group represented by the Local 2228 of the International Brotherhood of Electrical Workers. This proceeding was terminated in view of the provisions of the Public Sector Compensation Restraint Act which banned all strike activity.

**C-26** Of the 13 lists of designated employees received during the year, seven were terminated following the signing of collective agreements with the Treasury Board. These were on behalf of the meteorology, scientific research, agriculture, forestry, defence scientific service and biological science bargaining units represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada and the ship repair (east) bargaining unit represented by the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council.

**C-27** The remaining six were objected to by the bargaining agents. Only one of these was filed by a separate employer, namely, the National Research Council of Canada. This was on behalf of the research officers and research council officers bargaining unit represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada. The designation proceeding in this case was terminated after the parties signed a new collective agreement.

**C-28** The proceedings with respect to the remaining five lists of proposed designations involving the printing operations (non-

supervisory), programme administration, heating, power and stationary plant operation (supervisory and non-supervisory), library science and aircraft operations bargaining units were all terminated. This was done following the coming into force of the Public Sector Compensation Restraint Act. The Chairman had ruled in a decision on a request for the establishment of a conciliation board for the programme administration group that he was without jurisdiction to establish such boards while the wage restraint legislation remained in force.

## COMPLAINTS

**C-29** Section 20 of the Act requires the Board to examine and inquire into complaints of “unfair labour practices” as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act. A complaint also can be made that the employer has failed to give effect to the decision of an adjudicator or a provision of an arbitral award or has failed to comply with a regulation made by the Board respecting grievances. When the Board upholds a complaint, it has the authority to order remedial action.

**C-30** Twenty-four complaints were filed with the Board during the year under review and another eight were carried over from the previous year. The Board issued decisions in respect of two cases carried into the year and granted leave to withdraw five. The remaining case was being held in abeyance pending the outcome of another complaint case.

**C-31** Decisions were issued by the Board in three of the 24 complaints received this year and leave was granted to withdraw five cases. At year end, one complaint was scheduled for hearing and the remaining 15 cases, all of which were received in March of 1983, were in process.

**C-32** Thirteen of these 15 complaints are allegations that representatives of the employer ordered the complainants to remove T-shirts bearing the emblem “~~C-124~~”, which they wore as an expression of their disapproval of the wage restraint legislation. (Bill C-124 upon enactment became the Public Sector Compensation Restraint Act.) The complainants claim that this action prohibited them from participating in lawful union activities contrary to section 8 of the Act. The employer for its part submitted that the conduct complained of is not a proper subject matter for a complaint as envisaged by either section 8 or section 20 of the Act.

## REQUEST FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

**C-33** Pursuant to section 25 of the Act the Board may, upon application, review, rescind, amend, alter or vary any decision or order made by it. One such request was filed during the year and two others were carried over from the previous year.



**C-34** The two applications carried over had been filed by the Canadian Air Traffic Control Association. They alleged that certain persons were no longer performing the duties and responsibilities for which they had been excluded from the bargaining unit by the Board on the grounds that they were employed in a managerial or confidential capacity. In one case the application was terminated following a settlement reached by the parties with the assistance of a Board mediator. In the other case the Board, based on the evidence presented, was satisfied that the person had subsequently ceased to perform the duties on which his exclusion was based. It therefore rescinded its previous decision.

**C-35** An application filed during the year, requesting the Board to review its decision concerning a request for an extension of time to file a grievance, was dismissed by the Board.

## **APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME**

**C-36** Five applications for extension of time were filed this year and three were carried over from the previous year. Two of the applications carried over were requests for extension of time to present a grievance. One was granted and the other one dismissed. The third, which was a request for extension of time to refer a grievance to adjudication, was dismissed.

**C-37** Of the five applications filed during the year, four were requests for an extension of time to present grievances. One was denied, one was withdrawn by the applicant and two were in process at year end. The other, a request for an extension of time to refer a grievance to adjudication, was subsequently withdrawn by the applicant.

## **VARIOUS PROCEEDINGS UNDER SECTION 18**

**C-38** Section 18 of the Act provides the Board with what might be described as residual powers. The Board uses this section to consider allegations of non-compliance with sections of the Act that impose obligations on the parties fundamental to the purposes of the Act where no specific remedial procedure is provided elsewhere in the Act. Six such applications made under section 18 were filed during the year under review and five others were carried over from the previous year.

**C-39** In two of the five applications carried forward the Public Service Alliance of Canada requested the Board to investigate the validity of the Treasury Board's decision to identify certain persons as being employed in a confidential capacity within the meaning of head (a) of section 2 of the Act. Paragraph (a) excludes persons employed in a



position confidential, among others, to a minister of the Crown, the deputy head of a department, or the chief executive officer of any other portion of the Public Service. Both applications were withdrawn by the bargaining agent upon receipt of further additional supporting information in one case and the withdrawal of the employer's identification in the other case.

**C-40** The remaining three applications carried into the year alleged that the employer had contravened section 51 of the Act by changing the shift cycles worked by firefighters at the Thunder Bay and Quebec City airports and the shift cycle of the air traffic controllers employed at the St. John's, Newfoundland, air traffic control tower. Section 51 "freezes" terms and conditions of employment between the time notice to bargain is given until an arbitral award is rendered or a new collective agreement is entered into or until seven days have elapsed after receipt of a conciliation board report by the Chairman.

**C-41** The decision of the Board dismissing the application with respect to the firefighters at the Thunder Bay airport was challenged in the Federal Court of Appeal by the Public Service Alliance of Canada. The decision of the Board in the second application filed on behalf of the firefighters at the Quebec airport was held pending the Federal Court's judgment which was under reserve at the end of the year. The last application, filed by the Canadian Air Traffic Control Association for controllers at St. John's airport, was withdrawn when the parties settled the remaining issues relating to the application.

**C-42** Of the six applications filed this year, two were filed by the Canadian Air Traffic Control Association. One requested the Board to order the Treasury Board to comply with subsection 56(1) of the Act concerning the 90-day implementation period prescribed in the Act for the payment of retroactive remuneration to air traffic controllers. This was withdrawn when the applicant was satisfied that the appropriate pay action had been taken.

**C-43** The other application submitted by the Air Traffic Control Association requested the Board to determine the status of a person while attending the air traffic controllers' retraining and reassignment program and the obligations on the parties flowing therefrom. This was consolidated with the other applications filed by the Association under sections 33 and 98 dealing with the same subject. Following a hearing, the Board determined, pursuant to section 33, that the employee was in the bargaining unit and that, under section 98, the employer was obligated to deduct union dues and remit such to the applicant. The section 18 application was rendered superfluous by the above determination and accordingly was dismissed by the Board.

**C-44** Three new applications were filed this year resulting from objections made to the employer's decisions to identify certain persons

as being employed in a confidential capacity within head (a) of section 2 of the Act. These three applications were made by the Public Service Alliance of Canada. All were withdrawn when the employer decided not to pursue the exclusion of these persons.

**C-45** The remaining application was filed by the Treasury Board. This alleged that the Public Service Alliance of Canada was abusing the grievance process by inviting the clerical and regulatory group employees to file mass grievances objecting to the reduction from the 12 percent wage increase provided for in the current collective agreement to 6 percent as required by the Public Sector Compensation Restraint Act. In its decision, following a hearing, the Board found that the activity of the Alliance did not contravene any provision of the Act nor had it encouraged the employees concerned to do so. Accordingly, the Board held that it was without jurisdiction to entertain the application on its merits.

## ADJUDICATION PROCEEDINGS

**D-1** Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides for both a grievance procedure and a system for the adjudication of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or out of the imposition by the employer of major disciplinary action. “Adjudication” is the term used in the Act for the third party determination of grievances on such rights disputes. The term “arbitration” in the Act denotes the final and binding third party determination of interest disputes, that is, disputes arising in the negotiation of collective agreements.

**D-2** Section 90 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within any department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or as established by the parties in a collective agreement. It is only when the grievor has exhausted the settlement process set out in the grievance procedure of the department or agency concerned that he may refer the matter to adjudication under section 91. Further, he may only do so if the grievance falls within certain defined categories described below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting in his capacity as an adjudicator.

**D-3** A substantial proportion of references to adjudication fall within the category defined by paragraph 91(1)(a) of the Act. If an employee, with the approval and support of his bargaining agent, has presented a grievance up to and including the final level in the departmental grievance process he may refer it to adjudication. Such a grievance must relate to the interpretation or application of a provision of a collective agreement or arbitral award affecting the employee.

**D-4** In the year under review, out of 1,169 employee references, 546 were made under that paragraph. Of that number 170 involving overtime were referred by individual employees represented by the Canadian Union of Postal Workers in five groups. Another 55 individual references were made by employees represented by the Public Service Alliance of Canada. These involved three situations; one related to hours of work, another to designated paid holidays and the third to the denial of sick leave.



**D-5** Different issues arise under paragraph 91(1)(b) of the Act. This provides for the adjudication of any grievance arising out of “disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty”. Such cases can be processed and referred to adjudication with or without the support of a bargaining agent. This remedy is also available to employees excluded from bargaining units by reason of their managerial or confidential responsibilities and to former employees whose employment has been terminated for disciplinary reasons. There were 623 such references this year. Of that number, 48 involved discharge action, 573 were related to suspensions, and the remaining two were financial penalties. The figure includes 169 references by air traffic controllers arising out of suspensions imposed by the employer as a result of their conduct in the fall of 1981 when American air traffic controllers engaged in strike activity in the United States. Also, out of the total 623 disciplinary references to adjudication, 273 are related to the strike of the clerical and regulatory group bargaining unit in the fall of 1980.

**D-6** Certain disputes are adjudicable under provisions in section 98 of the Act. Either the employer or the bargaining agent may refer to the Board a dispute where the applicant seeks to enforce an obligation from one party to the other alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. Such references, which invariably raise questions of both fact and interpretation, are not adjudicable under section 98 if the obligation specified is one which could have been the subject of an individual grievance under section 90. Due to that limitation there were only seven made in the year under review and a total of 382 over the past 16 years. This compares with 8,830 employee grievances under paragraph 91(1)(a) and 5,129 such grievances under 91(1)(b) in the same period. The total of all references to adjudication over the 16 year period is 14,341. (See Table 10).

**D-7** The decisions of adjudicators relate to a wide variety of issues and range from those affecting only one individual to others having far-reaching implications in terms of “service-wide” impact. Also a decision involving the interpretation of a particular clause of a collective agreement may establish a precedent influencing future interpretations of similar clauses in other agreements. For that reason, by common consent, groups of references may be set aside while the parties await the judgment of the Federal Court of Appeal on the reference of an adjudication decision of the Board to that Court, and on occasion, to the Supreme Court of Canada. In this regard, because of the nature of adjudication, collegiality in decision making among Board members acting as adjudicators is encouraged. It is appropriate to mention here also that, in round figures, the full-time members, including the chairman group, rendered 75% of the decisions as compared with 25% by the part-time members of the Board.



**D-8** Generally adjudication hearings are not as formal as court proceedings nor as technical in the application of the rules of evidence. The stringency with which rules of evidence are applied depends on the nature of the issue or issues upon which the adjudicator is called upon to make determinations. In any event, each party is accorded an opportunity to present relevant oral and documentary evidence and to submit argument based on that evidence. The PSSRB Regulations and Rules of Procedure specify that the adjudicator's decision is to be in writing and must give a summary of the issues involved and the evidence received as well as the reasons for the decision itself.

**D-9** The Treasury Board, as employer, most of the separate employers and the bargaining agents have their offices in Ottawa. As well, large numbers of employees in the Public Service are located in the National Capital Region. The Board's premises in Ottawa are therefore the most suitable and convenient place for many adjudication hearings. The Board's hearing facilities are equipped for simultaneous interpretation when circumstances dictate its use or when the parties request that the conduct of proceedings be in both official languages. The location of the grievor and of witnesses, however, often make it necessary or desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated. In deciding on the location, the preferences of the parties are always taken into account and complied with, provided their wishes are reasonable. During the year, in addition to Ottawa, one or more hearings were held at the locations listed below:

Alberta:	Edmonton, Lethbridge
British Columbia:	Agassiz, Clearbrook, Cranbrook, Harrison Hot Springs, Nelson, Prince George, Vancouver
Manitoba:	Winnipeg
New Brunswick:	Campbellton, Florenceville, Saint John, St. Stephens
Newfoundland:	Burin, St. John's, Stephenville
Nova Scotia:	Antigonish, Bridgewater, Halifax, Lunenburg, Sydney
Ontario:	Barrie, Brockville, Burlington, Hamilton, Kingston, Kitchener, Leamington, London, Pembroke, Prescott, Sudbury, Thunder Bay, Toronto, Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown
Quebec:	Chicoutimi, L'Annonciation, Mirabel, Montreal, Quebec, Sherbrooke, Trois-Rivieres

Saskatchewan:	Regina, Saskatoon
Yukon:	Whitehorse
Labrador:	Goose Bay

## RESOLUTION OF CR STRIKE RELATED GRIEVANCES

**D-10** In last year's annual report it was recorded that approximately 10,000 disciplinary actions were taken by the employer in relation to the clerical and regulatory group strike in the fall of 1980. In some 1,636 instances the individual employees elected to follow the normal grievance process and ultimately to refer the cases to adjudication. As has already been noted, 273 of them were referred to adjudication in the current year. It was hoped that, as a result of the hearing by the Board of a number of precedent cases, the parties and the employees concerned would be able to resolve the greater number, if not all, of these outstanding references themselves. This hope, unfortunately, was not realized, and at year's end 1,537 references remained outstanding.

**D-11** The remainder of the disciplinary actions were referred to departmental committees composed of representatives of the employer and the bargaining agent. These committees were to attempt to reach an agreement as to the appropriateness of the disciplinary penalties imposed by the employer. Some of the committees were successful in resolving virtually all issues and others were partially so. By the summer of 1981, however, 12 departmental committees had reached an impasse in their efforts. Pursuant to the terms of agreement entered into at the time the strike was settled, the Chairman of the PSSRB met in September 1981 with the representatives of the Administration Committee, a steering body for the work of the departmental committees. Following consultation, and with the agreement of the representatives of the parties, he appointed Mr. J.-M. Cantin, the Vice-Chairman of the Board, to act as a mediator-adjudicator. He was presented with some 3,600 outstanding cases in the twelve departments.

**D-12** Throughout the remainder of the 1981-82 fiscal year and continuing through the 1982-83 year under review, Mr. Cantin has met with the various departmental committees. His mediation efforts have been rewarded by a considerable degree of success. As of March 31, 1983, however, some 500 cases, largely in Transport Canada, Health & Welfare Canada, and to a lesser extent in Employment and Immigration, still remained unresolved. Mr. Cantin is continuing his negotiations with the parties and it is anticipated that all cases will be settled by mediation, or adjudication if necessary, by the end of the 1983-84 fiscal year.

## POST OFFICE ADJUDICATIONS IN PERSPECTIVE

**D-13** During the past ten years, with few exceptions, the preponderant number of references to adjudication had their origin in the Post Office. These were largely the result of grievances filed by inside postal workers represented by the Canadian Union of Postal Workers. Between the fiscal years 1973-74 through 1977-78 their numbers varied from a low of 225 to a high of approximately 575 a year. References to adjudication from all other departments and agencies of the federal government during those same years ranged from 150 to 300 a year. In the fiscal year 1978-79 there was a dramatic increase in Post Office references to 2150 as compared with 200 from all other sources. This high level of adjudication references from the Post Office continued in the year 1979-80 when they rose to 2475 as compared with 350 from all other sources.

**D-14** The immensity of the increases in the above two fiscal years was a result of the filing of large numbers of "group grievances". These are grievances arising out of one incident or circumstance that affects more than one employee. All those affected make identical grievances which, when not resolved in the grievance process, are referred to adjudication as a group. By way of example, during those two years some 400 references were filed as a group in respect of incidents relating to technological changes; over 1000 references were made in four groups relating to alleged by-passing of employees for overtime; some 400 grievances were referred as a group relating to casual sick leave and the requirement of medical certificates; some 275 grievances were referred arising out of reprimands and suspensions over a single incident.

**D-15** In the fiscal year 1980-81, the number of Post Office references dropped, almost as dramatically as they had risen, to a low of 775. This compared with 400 references from other sources. An Appendix "J" to the collective agreement entered into by the Treasury Board and the inside postal clerks for the calendar year 1980, had provided for the establishment of two national committees. These were to dispose of the vast numbers of accumulated individual grievances referred to the Board for adjudication. One committee was to be responsible for French language grievances and the other for English language grievances. Each committee was to be made up of an equal number of representatives of the parties and a mediator-adjudicator selected by the parties or, failing agreement, by the Chairman of the PSSRB. At the request of the parties the Chairman appointed Jean Cournoyer of Montreal as the mediator-adjudicator for the French language grievances and David Beatty of Toronto as the mediator-adjudicator for the English language grievances. The two committees undertook their tasks in September of 1980 and had largely completed them by the end of March of 1981. In that exercise they disposed of most of the grievances still in process and a substantial number of those already



referred to adjudication. It was the concentration of the parties on the work of the two committees that accounted for the substantial drop to 775 in the number of references to adjudication from the Post Office for the fiscal year 1980-81.

**D-16** Related to this development also is the fact that the Canada Post Corporation Act was proclaimed on October 16, 1981. This provided for the conversion of Canada Post from a department of the federal government to a Crown Corporation. The Post Office thereupon came under the jurisdiction of the Canada Labour Code rather than the Public Service Staff Relations Act. The Board, however, retained jurisdiction in respect of those grievances initiated prior to October 16, 1981 and subsequently referred to adjudication and over collective agreements entered into prior to that date.

**D-17** In the fiscal year 1981-82 the number of Post Office references rose to 1160. These of course, were derived from grievances made prior to October 16, 1981. This figure of 1160 compares with 1800 references to adjudication for other sources in the same year. However, 1,360 of the latter number were the result of individual grievances filed in respect of disciplinary penalties imposed by the Treasury Board arising out of the strike of the clerical and regulatory group in the fall of 1980. Subtracting these references from the total there were still 450 references from other departments and agencies. During the fiscal year under review, 1982-83, there was a noticeable drop in the number of Post Office related references, from 1160 to 235. An interesting statistic is that as of April 1, 1982 the accumulated number of unresolved Post Office references to adjudication was 1635. By March 31, 1983, however, that backlog had been reduced to 675 as a result of settlements and withdrawals on determinations made by the Board. Based on the foregoing figures it is reasonable to anticipate that the number of outstanding references to adjudication from the Post Office will steadily decrease, with the backlog possibly being disposed of completely during the 1984-85 fiscal year.

## **ADJUDICATION CASELOAD AND ITS DISPOSITION**

**D-18** As the backlog of references to adjudication emanating from the Post Office has decreased, the adjudication workload originating from the other departments and agencies of the federal government has been steadily increasing. Indeed, that increase is reflected in the figures over the past five years. Starting in the fiscal year 1978-79 the number of such references successively increased each year. In round figures there were 200 references in 1978-79, 350 in 1979-80, 400 in 1980-81, and 450, not including 1,360 clerical and regulatory group strike related references, in 1981-82. In the year under review there were 505 such references, not including 275 clerical and regulatory group cases and 170 air traffic control group disciplinary cases.



**D-19** In round figures 3330 references to adjudication were outstanding as of the beginning of April, 1982. While an additional 1170 references were received during the fiscal year under review, a total of 1750 were disposed of by settlement and withdrawal or determination by the Board. This left at year end a total of 2700 outstanding references to adjudication. These represent an overall reduction of 600.

**D-20** It should be noted here that, taking into account past experience and the availability of the human resources of the parties of interest, the number of hearings that the Board is able to schedule each month is upwards of 35, or from between 420 to 450 per year. Of course, more than one reference, indeed on occasion, groups of references, are assigned to a single hearing. In the fiscal year 1982-83, some 440 hearings were scheduled for a total 636 days. The scheduling of all references is done well in advance of any hearing dates and the parties are consulted as to the references that are set down for hearing. Even so, an average of close to 50% of the scheduled hearings were cancelled during the year, largely due to settlements and subsequent withdrawals. Moreover, 45% of these cancellations occurred within three days of the hearing date.

**D-21** The Board is obviously pleased when the parties themselves settle cases. The record strongly suggests, however, that efforts to achieve settlements are most often at the eleventh hour and not uncommonly after the actual arrival of the adjudicator on the scene. This practice results in an unnecessary waste in terms of the human and financial resources of the parties and the Board. This is particularly so when all parties have travelled considerable distance to a scheduled hearing location only to have the reference settled or withdrawn without the need for a hearing. Situations of this kind are bound to occur from time to time, but the high frequency of last minute settlements clearly indicates that the parties are not taking the necessary time or making the required effort to reach settlement during the grievance process, or after reference to adjudication or even subsequent to their being scheduled for hearing.

**D-22** In mid-November of 1982, W.L. Nisbet, the Deputy Chairman responsible for the adjudication function of the Board, wrote to the appropriate representatives of the Treasury Board, the separate employers, and all of the bargaining agents. His letter sought their co-operation in endeavouring to eliminate the backlog of unresolved grievances and the reduction in the high incidence of the withdrawal or settlement of grievances after they have been scheduled for hearing. Towards the goal of reducing the backlog, he proposed that the parties identify representative cases, the decisions on which could be the basis of the settlement of the remainder. In order to alleviate the high cancellation rate, he proposed the early investigation and assessment of

each grievance prior to being referred to adjudication and/or prior to being scheduled for hearing.

**D-23** The letter stated that sections 90, 91 and 96 of the Public Service Staff Relations Act make it clear that the right to present a grievance and refer it to adjudication is vested in each person who falls within the statutory definition of “employee” contained in section 2 of the Act. Section 96 also makes it clear that the Board has a statutory duty to hear, consider and decide every grievance properly referred to it under section 91. The parties were put on notice that, if there was no identification of those grievances thought to be typical of others included in the backlog, the Board would have to consider making such identification itself. It would then consolidate those grievances arising or appearing to arise out of the same circumstances and schedule them for hearing. Further, the Board might from time to time request statements of position from the parties pursuant to section 84 of the PSSRB Regulations and Rules of Procedure. This would encourage the parties to a grievance referred to adjudication to ascertain at the time of its reference the true nature of the grievance, the issue it raises for determination, and the facts about which there is no contest. Such a requirement would reveal what was common ground between the parties so that they could ascertain whether or not there was a basis for settlement prior to the scheduling of a hearing.

**D-24** On December 10, 1982, a meeting was held with the representatives of the parties at which the Board canvassed their views on the proposals. While they were favourably disposed toward them the parties outlined certain difficulties in respect of their implementation, having regard to internal structures of both employer and bargaining agent organizations and the manner in which grievances were processed and investigated. The parties, did, however, express an interest in the possibility of a system for “expedited adjudications” the feasibility of which the Board undertook to explore.

**D-25** By letter dated March 15, 1983, the Board informed the representatives that, provided the parties themselves did the necessary preparation, the Board was prepared to establish such a system. The letter advised them that this system would best be established within the existing framework of the Act.

**D-26** The dialogue between the Board and the parties on methods of making both the grievance process and the disposition of references to adjudication more expeditious is continuing. It is hoped that at least some of the proposals discussed can be translated into positive action during the coming fiscal year.

## ARBITRATION PROCEEDINGS

**E-1** The option for the resolution of “interest” disputes, in the event of an impasse between the parties in their bargaining for a collective agreement, can be altered for each round of negotiations for a new collective agreement. Outstanding issues may be referred to binding arbitration on the one hand, or to a conciliation board with the right to strike in certain prescribed circumstances on the other. The choice must be made, however, prior to the giving of notice to bargain. At the end of the year under review, the arbitration option had been selected for 69 bargaining units covering 49,000 employees.

**E-2** During the year there were 10 requests for arbitration affecting 11 bargaining units. This included a request carried over from the previous fiscal year, affecting two units, namely, the supervisory and non-supervisory firefighters groups. Arbitral awards covering these two units were issued early in the current year. Of the nine remaining requests, all received in the first quarter of the year, eight concerned separate employers. More particularly, requests for binding arbitration were made for three category bargaining units of the Communications Security Establishment. These were withdrawn, as was a request affecting a unit of the National Film Board, following settlements between the parties or with the assistance of a member of the staff of the Board’s Office of Mediation Services.

**E-3** A fifth request related to employees in the administrative services group, for which the Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent and the Treasury Board is the employer. Although the efforts of the Director of Mediation Services had resolved a number of the issues in dispute, some still remained outstanding. Accordingly, in mid-June the Alliance requested that the remaining matters in dispute be referred to the Board for binding arbitration. The former agreement expired on June 20, 1982 and on August 4, 1982 Parliament enacted the Public Sector Compensation Restraint Act with retroactive effect to June 29, 1982. At the end of the first week of July a board was established.

**E-4** A hearing was held on August 17 at which each party was invited to make representations as to the effect of the provisions of the Restraint Act on the duty and scope of authority of the Board to make a determination on the outstanding issues in the dispute. In a decision



dated August 31, 1982, the Board found that it was without authority to issue a binding arbitral award which would alter the terms and conditions of the expired collective agreement covering the group. Even more broadly, the Board held that it had no authority or jurisdiction, so long as the Public Sector Compensation Restraint Act remained in effect, to deal with any dispute arising out of collective bargaining. This was because collective bargaining, as contemplated by the Public Service Staff Relations Act, was rendered inoperative during the period the restraint program remained in force.

**E-5** As a result of the above decision the proceedings relating to the remaining four requests for the establishment of arbitration boards were terminated. One of these had come from a unit of the National Film Board, and two had come from the Social Sciences and Humanities Research Council. The remaining request had been for a category unit at CFB Shilo, for which the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, is the employer.



## CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

### GENERAL

**F-1** The staff of the Office of Mediation Services had an active and productive period during the first quarter of the year under review. Either the Director of Mediation Services or one of the two principal mediation officers were appointed on eleven occasions as conciliators, as envisaged by the Act in the collective bargaining process, or as *ad hoc* mediators when the appointment of such seemed appropriate. In seven instances the assistance provided resulted in the parties being able to resolve all of their outstanding differences and to reach contract settlements.

**F-2** The services of the Board's mediation staff in the collective bargaining area of their responsibilities came to a near standstill, however, with the enactment on August 4, of the Public Sector Compensation Restraint Act, with retroactive effect to June 29, 1982. The provisions of this Act are described in detail in the Introduction to this report.

**F-3** Notwithstanding the coming into force of the Restraint Act, the Office of Mediation Services continued to provide third party assistance in the resolution of other types of disputes. These include complaints of unfair labour practices made under section 20 of the Act. More particularly, however, the staff officers were increasingly occupied in dealing with objections by the bargaining agents to post-certification proposals by the employer for the exclusion from bargaining units of persons employed in a managerial or confidential capacity.

### CONCILIATION AND MEDIATION

**F-4** At the beginning of the fiscal year, negotiations were proceeding between the Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service of Canada for several groups in the scientific and professional category. Towards the end of April, Board conciliators appointed to two of these groups, the scientific regulation group and the physical sciences group, reported to the Chairman that, while the issues in dispute were

narrowed, a complete settlement of all outstanding matters had not been achieved in their conciliation efforts. The Professional Institute requested conciliation boards for both groups. However, prior to the establishment of these boards, settlements were reached between the same two parties for other groups in the scientific and professional category. These successes prompted renewed negotiations for the scientific regulation group and the physical sciences group which resulted in an accord being reached on new collective agreements. A number of other agreements based on criteria developed earlier in the first quarter of the fiscal year were reached in June both with and without the assistance of a conciliator or mediator.

## **CONCILIATION BOARDS**

**F-5** At the start of the fiscal year under review, a conciliation board, for the air traffic control group bargaining unit was successful in finding a basis for settlement and the renewal of the collective agreement.

**F-6** Requests for the establishment of four conciliation boards were received during the first three months of the year. Two involved the scientific regulation group and the physical sciences group, and have been commented upon earlier in this section. Ultimately, it was not necessary for conciliation boards to be established for these two groups. A request for the establishment of a conciliation board also was made for the occupational and physical therapy group. With the assistance of a staff conciliator, however, the parties were able to reach a settlement thus making a board unnecessary in this case also.

**F-7** With respect to the fourth request, for the programme administration group, the bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada, gave notice to bargain to the employer on April 21, 1982. There were eleven meetings between the parties thereafter, the last one being on September 14, 1982. Three meetings in September took place with the assistance of Ken Strike, the Director of Mediation Services, who was appointed by the Chairman of the PSSRB, on the agreement of the parties, as a conciliator. The appointment of Mr. Strike, however, was made "subject to the limitations imposed by the Public Sector Compensation Restraint Act on the collective bargaining process under the Public Service Staff Relations Act". On September 16, the same day as the conciliator submitted his report, the Alliance requested the establishment of a conciliation board for the group. The Treasury Board challenged the authority of the Chairman to establish the requested board.

**F-8** The Chairman met with representatives of the parties on September 30 on which occasion they advanced their respective

positions on the challenge made to the jurisdiction of the Chairman. In a decision of the Chairman dated October 6, 1982, he found that he was without authority to establish a conciliation board during the period that the restraint legislation remained in force. The request of the Alliance therefore, was denied.

## **EXAMINATIONS**

**F-9** The Office of Mediation Services had an active year in dealing with post-certification proposals made by employers for the exclusion of persons from bargaining units which were objected to by the bargaining agents concerned. The proposals are made under one or more paragraphs lettered from (a) to (g) of the definition in the Act of "a person employed in a managerial or confidential capacity" in section 2 of the Act. During the year the outstanding proposals were reviewed with the parties. This resulted in some instances of proposals or objections being withdrawn. Further, precedent cases were identified which, upon determination by the Board, could form the basis for the settlement of numbers of other similar proposals.

**F-10** Members of the staff of mediation services were appointed to inquire into the duties and responsibilities of 91 persons proposed for exclusion from bargaining units. Some 40 examinations took place covering 85 persons. The evidence adduced by the parties is recorded in written reports upon which the Board makes its determinations on the persons in dispute. In respect of another 53 persons, the staff examiner was able to assist the parties in reaching settlements. This took place either prior to the appointment of a staff member as an examiner, or during the examination and even after the preparation of the report but before a Board hearing. The Board itself was called upon to hold only nine hearings to entertain the representations of the parties on the evidence in the examiner's report, and to make determinations on the employment status of the persons concerned.







## SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATIONS AND ARBITRAL AWARDS

### APPLICATIONS UNDER SECTION 18 OF THE ACT

**G-1** The scope of the Board's authority under section 18 of the Act was considered in a decision dealing with an alleged abuse of the grievance procedure by members of the bargaining unit. The bargaining agent had used its newsletter to urge members of the clerical and regulatory bargaining unit to grieve the reduction, caused by the implementation of the Public Sector Compensation Restraint Act, of a negotiated wage increase. As a result, the employer received a large number of such grievances. Contending that the mass filing of these grievances constituted an abuse of the grievance procedure, the employer made an application to the Board under section 18 requesting that it be allowed to ignore those grievances already filed and also to have the bargaining agent restrained from giving this advice.

**G-2** In its decision, the Board reviewed the case of *The Queen v. Professional Institute of the Public Service of Canada* [1980] 2 F.C. 295 in which the Federal Court of Appeal held that, in order for the Board to have jurisdiction under section 18, the conduct complained of must relate to an alleged failure to comply with, or properly to implement, part of the Act. The Board found that in the case before it, the bargaining agent had not contravened any provision of the Act, nor had it urged the employees concerned to do so since they were entitled to grieve under the provisions of section 90 of the Act. Accordingly, the Board held that it did not have jurisdiction to entertain the application on its merits: *Her Majesty in Right of Canada as represented by the Treasury Board and Public Service Alliance of Canada* (Board file 148-2-86).

**G-3** In *Public Service Alliance of Canada and Her Majesty in Right of Canada as represented by the Treasury Board* (Board file 148-2-75), the bargaining agent for the firefighters group at Thunder Bay airport made an application under section 18 alleging that the employer was in contravention of section 51 of the Act. Section 51 provides that, after notice to bargain has been given, any term or condition of employment embodied in a collective agreement and in force on the day notice was

given shall remain in force pending the occurrence of the event described in paragraph (a) or (b). In this case, prior to notice being given, the employer had advised the firefighters that a new shift schedule would become effective November 10, 1981. It had come into effect, however, after notice to bargain had been given on November 3, 1981. The employer argued before the Board that it had changed the shift schedule in accordance with a clause in the collective agreement and that therefore, the "freeze" period effected by section 51 had not been violated.

**G-4** The Board found that the potential for changing shifts was indeed provided for in the language of the clause itself, and that therefore the employer had acted within its authority in changing shifts after notice to bargain had been given. An application by the bargaining agent, under section 28 of the Federal Court Act, to review and set aside this decision was dismissed by the Federal Court of Appeal.

## **MEMBERSHIP OF EMPLOYEES IN THE BARGAINING UNIT**

**G-5** On a successful application for certification made pursuant to section 27 of the Act, an issue arose before the Board with respect to membership in the bargaining unit. In March, the employer listed as employees several people who performed work on a seasonal basis from May through November and were then laid off. The definition of "employee" in the Act includes *inter alia* persons employed in the Public Service other than persons employed on a casual or temporary basis unless these are employed for a period of six months or more. The Board held, therefore, that a seasonal employee must be regarded as a temporary or casual employee. Accordingly, seasonal employees could not be considered employees within the meaning of the Act unless they were employed for a period of six months or more. Since the employees in question were not so employed, they could not be included in the proposed bargaining unit for purposes of the application: *United Food and Commercial Workers Union and Staff of the Non-Public Funds* (Board file 146-18-203).

## **UNFAIR PRACTICES**

**G-6** In a complaint brought under paragraph 20(1)(c) of the Act, the complainant alleged that the employer had failed to give effect to a decision of an adjudicator on a grievance. The adjudicator had substituted a lengthy suspension for the discharge imposed by the employer and had ordered that the grievor should be reinstated after the period of suspension. On the evidence presented before the Board, it appeared that the employer had offered a transfer to the complainant

and had then withdrawn this offer. The employer had continued to pay the complainant's full salary while she remained at home, but had not offered to reinstate her in her former position. After considering several definitions of the verb "réintégrer", (to reinstate), the Board concluded that paying an employee to stay at home does not constitute reinstatement, and deprives the employee of the many rights and benefits other than salary that result from working. In the result, the complaint was upheld and the employer was ordered to give immediate effect to the decision of the adjudicator by reinstating the employee: *Beliveau and National Parole Board* (Board file 161-2-261).

## **PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY**

**G-7** The employer had proposed that several Analysis and Research Officers in the Staff Relations and Compensation Division of the Personnel Policy Branch of the Treasury Board be excluded from the bargaining unit under paragraph (d) of the definition in section 2 of the Act. The analysts conducted economic and statistical research and spent a significant portion of their time briefing negotiators for the employer on findings relevant to collective bargaining. The Board noted the similarities between this case and the case of *Taylor* (Board file 172-2-339). Accordingly, it reiterated that direct participation in negotiations *per se* is not a prerequisite for a determination that an employee is directly involved in the collective bargaining process. In this case the participation of the analysts was fundamental to the development of the employer's negotiating position, and the employer's need for confidentiality could not be sufficiently protected by the employees' oath of office. Accordingly, the Board upheld the employer's proposal for the exclusion of these employees as persons employed in a managerial or confidential capacity: *Ethier et al* case (Board file 172-2-368).

## **APPLICATION FOR DETERMINATION UNDER SECTION 33 OF THE ACT**

**G-8** An air traffic controller who had previously been designated by the Board as a "managerial or confidential" employee was assigned for two years to a full-time retraining and reassignment program. As a result, the Board issued a decision stating that he had ceased to be a person employed in a managerial or confidential capacity. The bargaining agent brought an application under sections 33, 98 and 18 of the Act to have the Board determine whether the employee was still a member of the bargaining unit and whether the employer had an obligation to deduct association membership dues from his training allowance.



**G-9** In its decision, the Board noted that under the terms of the retraining program the employee received an allowance equivalent to his salary as an air traffic controller. All deductions normally made at source from the employee were to continue to be made at source from the training allowance. An employee in the program continued to be eligible to participate in benefit plans and his terms and conditions of employment were to be as prescribed in the collective agreement for members of the bargaining unit. Furthermore, the relevant clause in the collective agreement contemplated the deduction of dues from either an employee's pay or his training allowance. On the basis of this evidence, the Board concluded that the individual in question was an employee for purposes of the Act and, since the Board had already held he was not employed in a managerial or confidential capacity, he was therefore a member of the bargaining unit. Accordingly, the employer was directed to deduct monthly dues from his training allowance: *Canadian Air Traffic Control Association v. Her Majesty in Right of Canada as represented by the Treasury Board - Gaboury* (Board files 148-2-84, 147-2-22, 169-2-283).

## **APPLICATION FOR EXTENSION OF TIME TO PRESENT A GRIEVANCE**

**G-10** Two applications for an extension of time to file a grievance made pursuant to subsection 89(1) of the PSSRB Regulations and Rules of Procedure illustrated some of the factors which may influence the decision of the Board in this type of case. In *Adams* (Board file 149-2-42), the applicant claimed he had resigned his position under duress and evidence was presented showing that at the time of his resignation he had been beset by personal problems. After his resignation, he had consulted with a representative of the bargaining agent concerning the filing of a grievance. Instead, however, he had chosen several other courses of action including writing to various Members of Parliament, pursuing a complaint before the Anti-Discrimination Directorate and retaining legal counsel. The Board found that, although the applicant had had personal difficulties at the time of his resignation, he was not so incapacitated as to be unable to respond by presenting a timely grievance; in fact, he appeared to have consciously abandoned recourse to the grievance procedure in order to pursue other remedies. Accordingly, the application was dismissed.

**G-11** In *Goligher* (Board file 149-2-43), the applicant claimed to have tendered her resignation under duress. Subsequent to her resignation she too had pursued avenues other than the grievance procedure. The applicant was, however, a managerial employee, who did not have the advice of a bargaining agent, and it appeared she was unaware that she



had the right to file a grievance. After taking into account the grievor's mental distress at the time of the events in question, and the fact that on balance the injustice which might result from a denial of the application outweighed the possible prejudice to the employer, the Board granted the application.





## SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

### QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

**H-1** Paragraph 91(1)(a) of the Act specifies that, where an employee has presented a grievance against “the interpretation or application *in respect of him* of a provision of a collective agreement” up to and including the final level in the grievance process, and where the grievance has not been dealt with to his satisfaction, he may then refer it to adjudication. In *Reid* (Board file 166-2-12631), the grievor objected to the employer’s written instructions directing all supervisors how to interpret and apply an overtime provision of the collective agreement. Although by his own admission the grievor himself had suffered no financial loss as a result of the employer’s interpretation, he felt that the issue was sufficiently important for the grievance to be filed and for him to obtain the support of his bargaining agent. The only redress he sought was a declaration that his interpretation of the relevant provision of the collective agreement was correct. The adjudicator found that he had no jurisdiction to proceed as the matter in dispute related to a prospective rather than an actual grievance.

**H-2** In *McIlroy* (Board file 166-2-12359) a long-service employee was successful in a competition and was appointed to a new position. She had difficulty in adjusting to her new duties and this, combined with the unsympathetic attitude of her supervisors, motivated her to submit her resignation, which was immediately accepted by the employer. Shortly thereafter the grievor attempted to withdraw her resignation, but the employer would not permit her to do so. The grievor ultimately filed a grievance alleging that her resignation was not voluntary in that it had been made at the employer’s insistence and while she was medically unfit to form the necessary intent to resign. In determining the preliminary issue of his jurisdiction, the adjudicator referred to the jurisprudence of the Board and to the decision of the Supreme Court of Canada in *Roland Jacmain v. The Attorney General of Canada et al*<sup>1</sup> [1978] 2 S.C.R. 15. He concluded that it is now well established that if an adjudicator finds that the termination of employment, regardless of

---

<sup>1</sup> See *Eleventh Annual Report*, paragraph L-17

its technical form, was attributable in whole or in part to some disciplinary motive of the employer, he can assume jurisdiction to determine the grievance on its merits. It is not enough, however, for a disciplinary element to be present in the environment in which the termination takes place; it must to some extent have caused the termination. On the evidence, the adjudicator was unable to find that the supervisors had "engineered" the grievor's resignation in order to achieve a disciplinary purpose. Although he had some doubts as to whether, at the material time, the grievor was in a condition to make a rational and voluntary decision to resign, the adjudicator found that he had no jurisdiction to entertain the grievance.

**H-3** A similar situation arose in *Goligher* (Board file 166-2-13545) where the grievor had developed a close working relationship and friendship with an employee under her supervision who was also an officer of the union. The grievor's supervisor had warned her to terminate this relationship at work as, in his opinion, it was interfering with the business of her section and was undermining her authority as a supervisor. Consequently, the grievor submitted her resignation, which was immediately accepted by the employer. The grievor alleged in her grievance that the resignation was not voluntary in that it had been submitted under duress and at a time when she was in a state of severe emotional stress. Evidence adduced at the hearing established that, at the time she resigned, the grievor had been experiencing severe emotional stress as a result of personal problems. The adjudicator found that he had no jurisdiction to entertain the grievance. The supervisor had mentioned the possibility of disciplinary action at some future date if the grievor did not profit from his warning. The grievor had not, however, been confronted with an immediate disciplinary action which caused her to decide that resignation was the only path open to her. In order for a grievance flowing out of an alleged involuntary resignation to be referable to adjudication, it must be clearly established that the act of resignation is directly related to some immediate or imminent disciplinary action by the employer. A warning, during the course of an informal conversation, of possible future disciplinary action does not meet this standard. Furthermore, the voluntariness of a resignation has little bearing on the issue of the Board's jurisdiction which can be founded only on disciplinary action resulting in discharge, suspension or financial penalty. In any case, the adjudicator was of the opinion that the grievor's resignation had been a voluntary and calculated act. An application by the grievor to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was dismissed subsequent to year's end. (Court File No. A-40-83).

**H-4** In *Martin and Guerin* (Board files 166-2-12220 and 12228), the employer relied on section 95 of the Financial Administration Act to require the grievors to compensate it for the loss, through their negligence, of certain equipment. When the grievors refused to pay



voluntarily the amount owing, the employer proceeded to deduct it from their pay. The grievors alleged that this was a violation of the pay provisions of the collective agreement. Relying on the decisions of the Federal Court of Appeal in *Andrews v. Brent et al* [1981] 1 F.C. 181 and *The Queen v. Robb*<sup>2</sup> [1982] 2 F.C. 58, the adjudicator concluded that he had no jurisdiction to entertain the grievances. In proceeding under section 95 of the Financial Administration Act, the employer had invoked a statutory administrative procedure for the assertion of a civil claim against the employees. Subsection 91(1) of the Public Service Staff Relations Act was never intended to embrace such disputes; rather Parliament has left them for determination by the regular courts of law having jurisdiction in such matters.

## QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

**H-5** The application of the doctrine of *res judicata* to adjudication cases was considered in *Johnson* (Board file 166-2-10027). The employer had unilaterally altered the grievor's shift cycle in order to accommodate a series of training sessions to familiarize air traffic controllers with new equipment to be installed in the control towers. According to the grievor, this violated the provisions of the collective agreement. In support of his position, he sought to rely on a prior decision arising out of the same incident wherein the adjudicator had upheld the grievances: *Graham and Onieu* (Board files 166-2-9787 and 9833). In that decision the adjudicator had concluded that the shift cycle had been altered primarily to avoid considerable overtime costs. In the instant case, the employer adduced evidence which would, if accepted, affect this finding. The adjudicator held that arbitrators and adjudicators should discourage parties who have been unsuccessful before one arbitrator and have chosen not to seek reversal of the award in the courts from re-litigating the same issue before another arbitrator. At the same time, however, it is not appropriate to inject into arbitration the legal rigidities inherent in adopting the *res judicata* principle as having binding effect. The adjudicator concluded that he should follow the result in *Graham and Onieu* unless he was convinced that that decision was manifestly wrong. Since he was not so convinced, he allowed the grievance. An application by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year's end. (Court file No. A-281-23).

**H-6** In *Miller* (Board file 166-2-13697) a civilian employee at a Canadian Forces base was discharged for selling marijuana to a member of the Armed Forces. At the conclusion of the employer's evidence, the grievor elected not to call any evidence and proceeded to

---

<sup>2</sup> See *Fifteenth Annual Report*, paragraph K-1

enter a motion of non-suit. He claimed that the employer had not discharged its burden of proof as it had failed to prove that he was guilty of the misconduct alleged on the balance of probabilities. In rejecting the motion of non-suit, the adjudicator referred to the *Electronics Prosecution Case Number 1*<sup>3</sup> (Board files 194-2-14 to 18) wherein the Board expressed the opinion that such a motion was not an appropriate procedure before it. The adjudicator then proceeded to consider the grievance on the merits. The evidence adduced by the employer satisfied him that the grievor had committed the serious act of misconduct alleged. As the grievor had not elected to call any evidence, there were no mitigating factors to justify reducing the penalty. Accordingly, the adjudicator dismissed the grievance.

**H-7** A grievor was indefinitely suspended and ultimately discharged for having in his possession goods which he allegedly knew had been stolen from the employer: *Boyd* (Board files 166-2-12946 and 12947). In fact when the stolen goods were found on the grievor's premises he confessed that he had stolen them from the employer and signed a statement to that effect. Subsequently he attempted to retract his confession claiming that he had signed it because the investigator had assured him he would receive at most a one-month suspension for the offence. The adjudicator concluded that it was unlikely that the investigator had given such an undertaking although he may have expressed an opinion as to what penalty would be levied on the grievor by the employer. It is possible that at the time the grievor made his statement he was not aware of all the legal consequences thereof but that would not invalidate his confession. It was argued furthermore, on the grievor's behalf that, as he was being penalized for what was in effect a criminal offence, the criminal rather than the civil onus of proof applied. Consequently, the adjudicator must be satisfied beyond a reasonable doubt that the grievor had committed the wrongful act. The adjudicator found, however, that the civil rather than the criminal onus applied; that is, he must be satisfied on the balance of probabilities that the grievor had committed the offence alleged. In the circumstances, the adjudicator was so satisfied and, as there were no mitigating circumstances, he dismissed the grievance.

**H-8** In *Marcil* (Board files 166-2-10546 and 10860) the grievor had been discharged for illegally opening the mail. During cross-examination of the grievor, the employer attempted to enter into evidence a statement signed by the grievor in which he admitted his guilt. The grievor alleged that the statement was inadmissible unless a *voir dire* was first held to establish that he had made it voluntarily. In a preliminary decision the adjudicator dismissed the objection, finding that the concept of *voir dire* falls clearly within the domain of criminal procedure and is not properly applicable to grievance adjudication,

---

<sup>3</sup> See *Sixth Annual Report*, paragraph 62

which is a civil proceeding. Nonetheless it was open to the grievor to present evidence impugning the voluntariness of the confession and such a lack of voluntariness, if proven, would seriously affect its weight.

**H-9** The grievor in *Nickerson* (Board file 166-2-13431) was required, as part of his regular duties, to respond to telephone enquiries from the general public. As a result of his handling of one such enquiry, a member of the public complained to the grievor's superior that the grievor had treated him discourteously. The grievor received a one day suspension. At the hearing before the adjudicator, the employer was able to adduce only hearsay evidence of the grievor's alleged misconduct, as the complainant refused to testify against him. The adjudicator found that the probative value of this evidence was limited to the extent to which it was consistent with the grievor's own testimony. He also commented that in this case the grievor had been deprived of the elementary right to be confronted by his accuser. As the grievor admitted some responsibility for the incident, however, the penalty was reduced to a written reprimand.

## DISCIPLINARY ACTION

**H-10** The issue of insubordination frequently arises in disciplinary cases. The general rule applicable to employees when faced with an order whose validity they question is to obey now and grieve later. There are, of course, exceptions to this rule which employees who have been disciplined for insubordination invoke to justify their actions. One such exception provides that an employer may not order an employee to do work that is dangerous to his health and safety. In *Gauthier, Batchelor and Reasin* (Board files 166-2-12727 to 12729), three air traffic controllers at Toronto Airport were discharged as a result of their reaction to the illegal strike and subsequent discharge of most air traffic controllers in the United States. The grievors, along with other air traffic controllers throughout Canada, refused to handle air traffic to and from the United States although this was part of their regular duties. In justification of their action, the grievors alleged that at the material time it would have been unsafe to allow aircraft to travel into and out of the United States where the air traffic control function was being handled by inexperienced personnel. In rejecting this defence, the adjudicator indicated that he could not find in Canada any precedent which established that the health and safety exception could be extended to a situation where the safety of others was involved. Even if he were to accept the validity of such an exception, he was not convinced that the grievors honestly believed that the safety of others was in jeopardy. The adjudicator found, however, that the penalty assessed against the grievors was discriminatory as the evidence established that other air traffic controllers who had engaged in similar misconduct had received only minor suspensions. Accordingly, he



allowed the grievances in part and reduced the penalty of discharge imposed on each grievor to a short-term suspension.

**H-11** A similar situation arose in *Alleyne et al* (Board files 166-2-10475 to 10489) where 15 controllers at Dorval Airport received suspensions for refusing to provide air traffic control services in French. They were required and were qualified to carry out their duties in both official languages. Their refusal to provide these services in French arose out of a dispute with management about the adequacy of procedures and of certain communications equipment. The grievors alleged that providing air traffic control services in French without there being any restriction imposed on VFR traffic would result in unsafe conditions for aircraft. In dismissing the grievances, the adjudicator applied the rule of obey now and grieve later. He determined that there was no justification for the grievors' refusal to provide air traffic control services in both official languages. In addition, one controller who had been working overtime attempted to cancel his overtime claiming that, as overtime was voluntary, he was entitled to cancel it at any time. The adjudicator found that where overtime is voluntary an employee may or may not agree to work a particular overtime shift. Having committed himself to work overtime, however, and, more particularly, having worked part of the overtime shift, the employee cannot unilaterally decide to cancel all or part of his commitment.

**H-12** Insubordination was also the issue in *Stout, O'Rourke and Montgomery* (Board files 166-2-13053, 13110 and 13114). The grievors were prison guards at Matsqui Penitentiary who repeatedly refused to obey a direct order from both the assistant warden and the warden to search "Tent City". The grievors alleged that to search the premises unarmed and with the inmates present would be hazardous to their personal safety. Inmates, who were all classified as medium to high security risks, were living in tents in the prison compound. This was because some two months prior to the date in question they had destroyed their usual living accommodation through acts of vandalism and arson. In these circumstances, the security offered to the inmates was less than ideal and there were numerous opportunities available for them to prey upon one another. To keep this situation from getting entirely out of control, systematic searches for weapons and other contraband were conducted by the prison guards on the instructions of their superiors.

**H-13** There had been four such searches before the incident in question and in the first three, the inmates had been removed from the premises. The fourth search, however, had been conducted on a "stand to" basis with the inmates present. The warden had originally intended to conduct the fifth search after the inmates had been removed. The inmates objected strongly to this, however, and were prepared to resist their removal. Following representations from the Inmates Committee,



the warden decided that this search should also be conducted on a "stand to" basis and with the prison guards unarmed. When the grievors refused to participate in the search, it was carried out without incident by supervisory personnel. In rejecting their grievances against the suspensions imposed on them for insubordination, the adjudicator found that the grievors had not genuinely believed that their physical well-being would be endangered. Rather they were motivated by what they viewed as their loss of face before the inmates resulting from the warden's reversal of his original decision.

**H-14** One of the grievors, who was also a union representative, had received a more severe penalty than the others because of his intemperate language during a consultation with the warden before the grievors' ultimate refusal to conduct the search. The adjudicator upheld his grievance to the extent that the penalty assessed against him was more onerous than that imposed on the other grievors. In so doing, the adjudicator endorsed the view that a union representative in a meeting with management is not subject to the normal requirements of industrial discipline. The very nature of the collective bargaining process invites a certain amount of antagonism. When a union representative engaged in consultation with management indulges in personal invective, management has the right to refuse to participate further in the meeting with him but has not the right to discipline him.

**H-15** A real estate appraiser received a series of suspensions and was ultimately discharged for failing to revise an appraisal report in keeping with the specific instructions of his superior: *Taback* (Board files 166-2-13187 to 13191). On the evidence, the adjudicator concluded that the grievor had been insubordinate in each case for which he had been assessed a penalty but that the penalties were ultimately excessive. Accordingly, he dismissed the first two grievances and upheld the third grievance in part by reducing a fifteen day suspension to ten days. In substituting a twenty day suspension for the discharge, he pointed to the existence of a severe personality conflict between the grievor and his superiors and to the fact that the acts of insubordination had not significantly impaired the employer's operation. The adjudicator concluded that this was not a proper case for the application of the doctrine of culminating incident as the evidence adduced established that management had orchestrated the disciplinary action with a view to dismissing the grievor. Nonetheless the grievor was warned that a repetition of insubordination, even if minor, might well constitute the culminating incident which would justify his discharge. Furthermore, the adjudicator ruled that the grievor should receive no compensation for the delay caused by his failure to exercise expeditiously the right to refer his grievance to adjudication.

**H-16** The grievor was the captain of a coast guard vessel which was in port on Christmas Eve and Christmas Day but which was on one hour

stand-by in case of emergencies: *Demers* (Board file 166-2-13506). Such an emergency arose in the early hours of Christmas Day but the grievor's superior was unable to contact his ship despite repeated attempts to do so. The grievor, who had left his ship at 5:00 p.m. on Christmas Eve, received a ten day suspension for dereliction of duty. The evidence adduced established that a captain was entitled to leave his ship at the end of his work day, even when it was on one hour stand-by, provided that he left a telephone number where he could be reached at all times. Shortly after midnight, the grievor had left a telephone number with the helmsman on duty and the helmsman had passed this information on to the watch officer. Although his shift did not end until 4:00 a.m., the watch officer had left his post about fifteen minutes early. The watch officer who was scheduled to replace him was more than two hours late in reporting for duty. The helmsman on duty was also absent from his post without authorization for approximately one hour.

**H-17** The employer argued in effect that a captain of a ship is strictly liable for the malfeasance of his subordinates. In any case, it was submitted that the grievor should have foreseen the possibility that his subordinates would neglect their duty and that he should therefore have supervised them more closely. In upholding the grievance, the adjudicator rejected the first proposition. With reference to the second proposition the evidence revealed that the captain had under his command a good crew who had never caused him any real problems. Accordingly, he could not have foreseen the misconduct of the helmsman and the two watch officers during the night in question and he cannot be blamed for it.

**H-18** In *Lewis* (Board file 166-2-12662) an air traffic controller in the presence of four trainees, including two women, made a vulgar remark which reflected his negative views both on women and on the employer's hiring practices. As a result he received a one day suspension and was required to send a written apology to the two women concerned. In support of his submission that the penalty should be reduced to a written reprimand, the grievor alleged that his comment was intended as a joke and not as a slight to anyone. Furthermore, he maintained that such language was common in the control tower and should be viewed merely as "shop-talk". In rejecting the grievance, the adjudicator found that the unmistakable inference to be drawn from the grievor's comment was that the ordinary standards for employment in the region were superseded by female physical attributes. The chauvinistic language employed was demeaning to the students, disparaging to management and unbecoming to the grievor himself.

**H-19** A union official was suspended for publicly criticizing management's alleged failure to abide by the provisions of the collective agreement. He claimed that this failure was resulting in delays in the processing of mail: *Poley* (Board file 166-2-12046). In upholding the

grievance, the adjudicator stated that he would not countenance an employer's decision to impose discipline on a union official for publicly criticizing the employer on matters relating to terms and conditions of employment.

## INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

**H-20** In *Evans* (Board file 166-2-10226) a correctional officer had been permanently removed from work within any penal institution. This was because of unsubstantiated allegations that he had mishandled inmates and because he had been cited in a report of a Parliamentary sub-committee as having precipitated a riot at a penal institution. This finding had been reached without affording the grievor any opportunity to present his version of the events. Some years later a memorandum had been placed on the grievor's personal file stating that, because he had been named in the report of the Parliamentary sub-committee, his continued employment on institutional duties put himself and the proper functioning of the institution at risk. Accordingly, the grievor was not to be employed on duties, including perimeter security, in a penal institution. The grievor sought to have this memorandum removed from his personal file pursuant to a provision of the collective agreement. This provision specifies that, if an employee's file contains any written statement "related to disciplinary action" such a statement must be destroyed two years after the disciplinary action was taken. The issue which faced the adjudicator was whether the memorandum in question was related to disciplinary action. In upholding the grievance, the adjudicator concluded that the grievor had been denied the opportunity of continuing to perform the full range of his duties inside the institution as a result of alleged voluntary malfeasance on his part and that therefore the action taken against him was disciplinary. Accordingly, the adjudicator directed that the memorandum be removed from the grievor's file and destroyed. The Board's decision was set aside subsequent to year's end on an application to the Federal Court of appeal by the Attorney General of Canada under Section 28 of the Federal Court Act (Court file No. A-1281-82).

**H-21** The grievors were correctional officers who participated in an Emergency Response Training program organized by the employer: *Phelan and Easton* (Board files 166-2-12643 and 12644). They sought payment at overtime rates for hours expended in excess of their regular working hours in travel to and in attendance at the training program. The employer alleged that the grievors had been advised in advance that overtime would not be paid. On the evidence, the adjudicator found that, in fact, there had been no agreement to that effect between the grievors and the employer. Even if he had found that such an agreement existed, however, the adjudicator stated that he would have upheld the



grievances. An employer is bound to honour the terms of a collective agreement which is also binding on the bargaining agent and on the employees in the bargaining unit. It is not permissible for the employer to enter into agreements or understandings with employees which avoid or are inconsistent with the terms of the collective agreement. Such private agreements are neither binding or enforceable in law and, indeed, should be discouraged in labour relations where a collective agreement is in effect. They are not only unlawful; they are destructive of the collective bargaining process as contemplated by the Public Service Staff Relations Act.

**H-22** Similarly, in *Coallier* (Board file 166-8-13465), the adjudicator upheld the grievance of an employee who was being paid as an equipment technician at the third level although he was occupying the position of an equipment technician at the fourth level. The employer alleged that there had been an agreement with the grievor from the time of his hiring that he would be so paid and that nothing in the collective agreement specifically stated that there was an obligation for the employer to pay him the salary of a technician at the fourth level. After reviewing the provisions of the collective agreement, the adjudicator found that there was indeed such an obligation on the part of the employer. Since the collective agreement bound both the employer and the grievor, the adjudicator declared that the individual agreement made between them was void. The adjudicator found that the grievor was entitled to the rate of pay applicable to the fourth level with retroactive effect to the date of his appointment. On an application by the employer under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the adjudicator's decision, the Court confirmed subsequent to year's end that the grievor's entitlement was to be paid at the fourth level. However, the Court held that since the collective agreement provided that a grievance must be presented within twenty days of the occurrence of the event grieved, the entitlement of the grievor to the higher rate could only have retroactive application for the twenty day period preceding the date on which the grievance was presented. (Court file No. A-405-83).

**H-23** A new collective agreement was signed shortly after the grievor began maternity leave: *Penty* (Board file 166-2-10927). The agreement contained a provision giving to employees granted maternity leave without pay an allowance to cover the two week waiting period before Unemployment Insurance maternity benefits become payable. Before the commencement of the grievor's leave the employer and the bargaining agent had signed a Memorandum of Terms and Settlement to which the disputed provision was attached. The grievor claimed that she was entitled to the benefit of the provision as the Memorandum was clearly a collective agreement within the meaning of the Act. The adjudicator dismissed the grievance on the basis that a Memorandum of Terms of Settlement which is subject to ratification, as was the case here, does not constitute a collective agreement.



**H-24** The pay and benefits received by an employee and the minimum number of hours he is required to work each week depend on the classification of the employee's position within the Public Service. In *Ronan* (Board file 166-2-12940), the grievor's position was reclassified by the employer after the grievor had protested for several years that his position was improperly classified. Upon reclassification, the grievor was required to work a 37½ hour week rather than the 40 hour week he had worked previously. Since the reclassification had retroactive effect, the grievor contended that he had worked two and a half hours per week in excess of his normal working hours during the retroactive period and claimed payment at the overtime rate for those excess hours. This was in accordance with the overtime provisions of the collective agreement, which defined overtime as work performed by an employee in excess of his normal scheduled hours of work. In rejecting the grievance, the adjudicator relied on the decision in *Kelso* (Board file 166-2-10616) which held that scheduled hours of work are determined by the classification of the position at the time in question. Even though the grievor had been assigned to an improperly classified position, his normal scheduled hours of work for the period in question had been 40 hours per week. He was not entitled to payment for overtime as a result of the reclassification.

**H-25** The grievor was a defendant in a civil action whose counsel issued a subpoena requiring his attendance at the trial: *Hitchen* (Board file 166-2-12655). Pursuant to a provision of the collective agreement which specified that leave of absence with pay shall be given to an employee who is required by subpoena to attend as a witness in any proceeding before a judge, the grievor sought court leave for the period of his absence while in attendance at the trial. The adjudicator rejected his grievance against the employer's denial of such leave finding that the subpoena had not been issued to ensure the grievor's attendance at the trial but rather to qualify him for court leave. The provision of the collective agreement obliges the employer, without benefit to the employer, to save an employee harmless from loss of earnings caused by his response to a legal requirement for him to be present elsewhere. The adjudicator concluded, however, that the requirement in the case before him was self-imposed and self-serving and totally outside the purpose of the article.

**H-26** In *Farrell et al* (Board files 166-2-13194 to 13238), the grievors claimed that they had been bypassed for overtime. When two employees had been absent on vacation leave, the employer had hired a casual employee to work the extra hours rather than offering them on an overtime basis to available regular employees including the grievors. The collective agreement imposed an obligation on the employer to hire a sufficient number of regular full-time and part-time employees to maintain service standards for predictable workloads and absences. The adjudicator found that absences due to vacation leave are clearly

predictable. He applied the principle enunciated by the Federal Court of Appeal in *The Queen and Beaulieu et al* [1979] 2 F.C. 303 and concluded that a high mail volume situation had been caused by the failure of the employer to have a sufficient number of regular employees to cover the rate of normal absences due to vacation leave. Accordingly, the grievances were allowed.

**H-27** Many collective agreements feature pay premiums for certain work shifts, in acknowledgment of the fact that some shifts have less desirable hours than others. In *Duval* (Board file 166-2-12382) an issue arose as to the eligibility of the grievor for a pay premium on certain overtime shifts. The collective agreement provided for a shift premium of twenty-five cents per hour for all hours worked, including overtime, on shifts of which more than half the hours were regularly scheduled between 6:00 p.m. and 6:00 a.m. The grievor worked a regular shift of 7:00 a.m. to 3:30 p.m., with occasional overtime from 3:30 p.m. to midnight. He claimed the premium for the overtime shift. After examining the wording of the collective agreement in both French and English, the adjudicator rejected the contention of the employer that the premium could be paid only when the regular shift fell between 6:00 p.m. and 6:00 a.m., and allowed the grievor's claim.

**H-28** In a grievance which involved the interpretation of the National Joint Council Travel Directive incorporated by reference into the relevant collective agreement, the grievor sought compensation for certain travel expenses: *Sandes* (Board file 166-2-12658). The employer had required the grievor to travel to Calgary to perform duties over a period of time which included a weekend. The employer had pre-authorized the grievor's stay at a particular hotel in Calgary. As his services were not required over the weekend, the grievor travelled to Banff where he stayed at a hotel less expensive than the one in Calgary. His claim for hotel accommodation, meals and incidentals for the weekend was rejected by the employer on the basis that he had not confined himself to the authorized travel arrangements. The adjudicator stated that he could not see any logic in the employer's position as the Travel Directive provided that alterations to pre-authorized travel arrangements could be approved retroactively and the expense incurred by the grievor for his hotel accommodation in Banff was less than it would have been had he remained in Calgary. It was clear from the provisions of the Travel Directive, however, that an employee was entitled to be reimbursed only for actual and reasonable expenses incurred for commercial accommodation authorized by the employer. As the employer had not authorized the grievor's stay at the Banff hotel, the grievor was not entitled to be compensated for the expenses incurred for accommodation there. However, he continued to be in "travel status" as defined in the Travel Directive and was entitled to be compensated for meals and incidental expenses.

**H-29** The meaning of the word “residence” was considered by an adjudicator in a claim for displacement compensation. The collective agreement in question allowed for a lump sum payment to be made to an employee if he was transferred permanently from one work place to another and the new work place was a greater distance from his residence. The grievor’s wife and children lived outside the city in a house where the grievor also stayed when he had two or more days off, and his mailing address with the employer was this house. However, the grievor also kept an apartment in the city where he lived when he was working. He claimed displacement compensation because his new work place was farther from this apartment. The employer denied this claim because the new work place was closer to the grievor’s house which, the employer alleged, was his true residence. In upholding the claim of the grievor, the adjudicator considered definitions of the word “residence” from various sources and concluded that the grievor’s residence was his apartment since that was where he normally ate, slept and spent most of his time: *Turcotte* (Board file 166-2-12227).

**H-30** The discretionary nature of the employer’s power to grant sick leave was once again affirmed in *Bonin* (Board file 166-2-9936). In this case, the grievor had telephoned his office to say he was sick but had refused to speak to his supervisor. He applied for uncertified sick leave the following day but the employer, suspecting that the grievor had not truly been ill, requested that he produce a medical certificate from his doctor. The grievor refused, claiming that since he had not used all his uncertified sick leave credits, the employer could not demand a certificate to justify his application for leave. On reviewing the sick leave provisions of the collective agreement, the adjudicator found that they clearly required the employee to satisfy the employer of his inability to report for work in such manner as the employer demanded. The employer was within its rights in requiring a medical certificate and as a result, the grievance was denied.

## REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

**H-31** Section 98 of the Act authorizes the bargaining agent or the employer to refer to the Board a grievance respecting the enforcement of an obligation alleged to arise out of a collective agreement provided the obligation “is not an obligation the enforcement of which may be the subject of a grievance of an employee in the bargaining unit”. In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board file 169-2-371), the collective agreement contained the following provision: “The Alliance shall have the right to consult with the employer with respect to a grievance at each level of the grievance procedure”. There were thirty-three grievances filed by individual employees arising out of the same or similar facts. The bargaining agent wished to meet with the



appropriate representative of the employer at each level of the grievance procedure to make his submissions respecting each grievance. The employer advised the bargaining agent that it would consider only written representations. Accordingly, the bargaining agent filed a reference under section 98 alleging a failure by the employer to meet the obligation imposed on it by the relevant provision of the collective agreement. Relying on its decision in the *Koller case*<sup>4</sup> (Board file 166-2-289), the Board upheld the reference of the bargaining agent finding that consultation requires the holding of individual meetings. There may well be special cases in which circumstances preclude such meetings but the evidence has not established the existence of such circumstances here.

---

<sup>4</sup> See *Thirteenth Annual Report*, paragraph I-54.



## SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

### SUBJECT-MATTER OF ARBITRAL AWARDS

**I-1** Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act which reads as follows:

70. (1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.

(2) Subsection 56(2)<sup>1</sup> applies, *mutatis mutandis*, in relation to an arbitral award.

(3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, layoff or release of employees, or with any term or conditions of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

(4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

**I-2** During the year under review, the most significant development relating to arbitration was the enactment by Parliament of the Public Sector Compensation Restraint Act, commonly referred to as the Compensation Restraint Act. The impact of this legislation on collective bargaining and on the referral of matters in dispute to the Board for binding arbitration was dealt with by the Board in a reference to arbitration made by the Public Service Alliance of Canada on behalf of the employees in the administrative services group bargaining unit.

<sup>1</sup> Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Government Vessels Discipline Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

**I-3** This reference to arbitration was requested on June 12, 1982. Additional matters in dispute were subsequently referred to arbitration by the employer. Following the preparation by the parties of their respective submissions, the reference was scheduled for hearing on August 17, 1982. On August 4, 1982, however, Parliament enacted the Public Sector Compensation Restraint Act, with retroactive application to June 29, 1982. In view of the provisions of this Act, the Board advised the parties that, before hearing the merits of the reference, it must first determine the scope of its authority to entertain it.

**I-4** After considering the positions advanced by the parties, the Board concluded that, as a result of the provisions of the Compensation Restraint Act, it had no authority to issue a binding arbitral award which would alter the terms and conditions, including the wage rates, contained in the subject collective agreement. The Board found that the Act provides that all terms and conditions of every collective agreement containing a compensation plan extended under section 4 or 5 shall continue in force without change. This would include all collective agreements executed under the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act.

**I-5** The only exceptions would be those provided by subsections 6(2) and 6(3) and sections 7 and 9. The changes permitted by subsections 6(2) and 6(3) may be authorized or made unilaterally only by the Treasury Board. Section 9 establishes wage increases of 6 per cent in the first year and 5 per cent in the second year as a matter of law. The provisions of section 7 do not contemplate any change in the terms or conditions of a collective agreement by the involvement of the Public Service Staff Relations Board or by the application of any of the provisions of the Public Service Staff Relations Act. In the result, the provisions of the Compensation Restraint Act supersede those of the Public Service Staff Relations Act.

**I-6** Insofar as the administrative services group is concerned, the terms and conditions of the expired collective agreement are to continue without changes, other than those permitted by the above-mentioned exceptions, until June, 1985. This is the date when the Compensation Restraint Act will cease to apply to the employees in that bargaining unit.

**I-7** Accordingly, for all intents and purposes, collective bargaining and the methods for the resolution of disputes as set out in the Public Service Staff Relations Act are rendered inoperative during the period the Compensation Restraint Act is in effect. During that period, the Board has no authority or jurisdiction to issue a binding arbitral award which would alter the terms and conditions, including wage rates, contained in a compensation plan as defined in the Compensation Restraint Act (*Administrative Services Group*, Board file 185-2-274).

**I-8** As a result, no arbitral awards were rendered by the Board following June 29, 1982, the date to which the Act had retroactive application. The proceedings for several references to arbitration pending at the time the Public Sector Compensation Restraint Act became law were subsequently terminated.

**I-9** During the portion of the fiscal year preceding June 29, 1982, one arbitral award was rendered by the Board on a reference to arbitration for the firefighters group bargaining units (supervisory and non-supervisory). One of the matters referred by the employer was a proposal for an alteration to the present method of determining compensatory benefits relating to vacation leave, designated paid holidays, sick leave and other leave with or without pay. The proposal was based on a hypothetical 5 day, 42 hour week which would result in a theoretical 8.4 hour working day. In fact no firefighter works 8.4 hours per day or 42 hours per week, although the work schedule is arranged to provide an average of 42 hours per week. The position advanced by the employer was that, to ensure equality of treatment and compensation, an employee who worked one day of an average 42 hour week should be credited with only 8.4 hours. This would be regardless of whether he worked 9, 10, 12, 14 or 16 hours on a shift.

**I-10** It was acknowledged that such a proposal would bring about a radical change in the traditional method used to determine compensatory leave, which for many years has been patterned on that used for firefighters in municipalities. The bargaining agent did not deny that an inequality results under the present system because leave is expressed in the number of shifts and there is no uniformity in the hours worked on each shift. Its position was, however, that while there may be an inequality, there was not necessarily an inequity and that accordingly, the present system should remain unchanged.

**I-11** After considering the respective positions of the parties, the Board concluded that, while the inequalities demonstrated by the employer merit review, it should not, at this time, vary the traditional pattern of granting leave to firefighters. In the Board's view, such a radical change must be supported by more than a recitation of an arithmetic inequality. It should take into account the wide ranging effect on earnings inherent in the proposed changes as well as the impact those changes may have on other terms and conditions of employment. Accordingly, the Board urged the parties to initiate a joint study of the issue and to attempt to devise a method of determining compensatory leave that would be practical and fair to all concerned (*Firefighters Group - Supervisory and Non-Supervisory Award*, Board file 185-2-267 and 268).





## **MATTERS RELATING TO THE TERMS OF REFERENCE OF CONCILIATION BOARDS**

**J-1** Section 83 of the Public Service Staff Relations Act provides that, upon the establishment of a conciliation board, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board shall deliver to it a statement setting forth the matters upon which the board shall report its findings and recommendations to the Chairman. The purpose of the statement, which establishes the terms of reference of a conciliation board, is to assist the board in discharging its responsibilities under the Act. It implies no judgement on the part of the Chairman of the merits of either party's proposals.

**J-2** The Public Sector Compensation Restraint Act renders the methods of dispute resolution set out in the Public Service Staff Relations Act inoperative while it remains in force. Therefore no conciliation boards were established during the fiscal year 1982-83. Accordingly, there was no occasion for the Chairman to establish the terms of reference of a conciliation board pursuant to section 83 of the Act.





## COURT DECISIONS OF INTEREST

**K-1** In an award rendered December 14, 1981 (Board File 185-2-259), the Board declined jurisdiction on three of the matters referred to arbitration by a bargaining agent. One of these matters was a proposal that employees whose positions had been downgraded as a result of reclassification were to be paid at the rate of pay of their former level until they vacated that position. This proposal was declined on the ground that, while it purported to deal with pay administration, its essential purpose was to limit the effect of a downward reclassification, a matter which fell within the exclusive authority of the employer.

**K-2** The second matter concerned a proposal that an employee would not be penalized for exercising the right to withdraw from work where he has reasonable cause to believe that to continue to perform his duties would pose a danger to his safety or health or that of another person. Jurisdiction on this proposal was declined on the basis that it essentially concerned the rights of employees with respect to conditions of health and safety in the work place and as such did not come within the provisions of subsection 70(1) of the Act.

**K-3** Third was a proposal that the employer recognize the right of an employee to refuse, on the grounds of conscience, to cross picket lines without being subjected to any additional disciplinary action more severe than a written reprimand. Jurisdiction on this proposal was also declined on the ground that the subject matter was not encompassed by the provisions of subsection 70(1).

**K-4** On an application by the bargaining agent to have the award set aside under section 28 of the Federal Court Act, the Federal Court of Appeal, by its decision rendered September 24, 1982, upheld the Board's determination that it lacked jurisdiction to deal with the second and third matters described above. The Court disagreed, however, with the Board's determination that it lacked jurisdiction to deal with the first matter. The Court held that this proposal did not encroach upon the exclusive authority of the employer to classify or reclassify positions. Accordingly, the application was allowed in part, and the matter was referred back to the Board on the basis that the proposal relating to the rates of pay for employees whose positions had been downgraded as a result of reclassification is a matter that may be dealt with in an arbitral award. (*Economists', Sociologists' and Statisticians' Association and*

*the Public Service Staff Relations Board*, Court File No: A-46-82, unreported to date.)

**K-5** A grievor, a tax auditor at Revenue Canada, was discharged for misconduct involving a conflict of interest situation. Each year he had signed an undertaking that he would not engage in bookkeeping, tax-counselling or other related outside activities, remunerated or not, benefiting individual taxpayers. Following an *in camera* hearing, the adjudicator held that the grievor had created a conflict of interest situation which warranted disciplinary action (Board File 166-2-8368). The adjudicator chose to substitute a long-term suspension for the discharge on the basis that the grievor had not been remunerated for his services and the employer had not resorted to discharge on one other occasion when imposing discipline on an employee who had received remuneration for such services. Both the grievor and the employer applied to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have the adjudicator's decision set aside.

**K-6** Two arguments were advanced on behalf of the grievor. The first was that the adjudicator had violated the principles of natural justice by holding an *in camera* hearing. On this issue the Court found that the adjudicator had been motivated by the need to protect the confidentiality of individual tax returns and that the grievor had suffered no injustice. In the Court's opinion, the general rule that justice be administered in public does not apply to an administrative or quasi-judicial tribunal such as an adjudication tribunal. Although a public hearing would always be preferable, adjudicators under the Public Service Staff Relations Act are not under an obligation to hold such a hearing. The second argument made on the grievor's behalf concerned the regularity of the rules of conduct he allegedly breached. The Court invoked the presumption of regularity and held that the grievor had not shown that the rules of conduct established by the deputy head were invalidly created or adopted. The position advanced by the employer that, in the circumstances, the adjudicator's decision to mitigate the employee's penalty was not warranted, was rejected by the Court without reasons. Accordingly, the applications of both the grievor and the employer were dismissed. (*Remi St-Louis v. Treasury Board*, Court File No: A-737-81; *The Queen v. Remi St-Louis*, Court File No: A-767-81; unreported to date.)

**K-7** The grievor, an employee of Revenue Canada, was charged with the responsibility of selecting corporations for audit by employees under his supervision. He applied under section 28 of the Federal Court Act to have the Federal Court of Appeal set aside an adjudicator's decision which denied two of three grievances he had referred to adjudication. The first grievance concerned a three-day suspension imposed by the employer for misconduct. The grievor had sent to the editor of the local newspaper a letter criticizing the Government's metric conversion



policy. He had also participated in a demonstration against that policy. The adjudicator held that the suspension was not justified because the grievor had done nothing that could impair his usefulness or effectiveness as a public servant and, for that reason, had not been guilty of misconduct.

**K-8** At the time the employer imposed the three day suspension, it also had directed the grievor to refrain from making public statements criticizing any Government department or agency, its officials, or its rules and regulations. Following that suspension, however, the grievor proceeded to cultivate media attention in an effort to provide a forum for his criticisms of metric policy, the proposed Charter of Rights, and the Prime Minister, as well as the employer's direction that the grievor should refrain from making public statements. The employer thereupon suspended the grievor for ten days and again directed him to refrain from engaging in public criticism. The grievor responded to this second suspension by multiplying his public comments and, as a result, he was discharged. The ten-day suspension and the discharge formed the subject matter of his second and third grievances. The adjudicator concluded that, by engaging in a public campaign against the Prime Minister, the Government and some of its policies, the grievor had impaired his usefulness and effectiveness as a public servant and that there had been proper grounds for the second suspension and discharge.

**K-9** In its decision, the Court agreed with the adjudicator, first, that a public servant is guilty of misconduct if he acts in a manner which impairs or is likely to impair his usefulness or effectiveness as a public servant; secondly, that a public servant can impair his usefulness by criticizing Government policies which are not related to his own department; and thirdly, that a public employee's right to freedom of speech is limited to the extent that his criticisms must not impair his capacity to perform or observe his duties and responsibilities. Furthermore, whether or not, in a given case, the behaviour of a public servant constitutes misconduct is a question of fact that should be left to the adjudicator. In this regard the Court stated that there need not be evidence of actual impairment to support a finding of misconduct; it is sufficient that there be evidence of behaviour which, in the adjudicator's opinion, is such as to impair the public servant's usefulness as an employee. Finally, the Court held that the adjudicator acted properly in not considering the legality or illegality of the supervisor's direction enjoining the grievor from making any further public comment; the direction, even if too broad, could not provide an excuse for the grievor's behaviour. The application was accordingly dismissed. (*Neil A. Fraser v. Treasury Board*, Court File: A-457-82, unreported to date; leave to appeal granted by the Supreme Court of Canada on February 8, 1982.)





## PAY RESEARCH BUREAU

### INTRODUCTION

**L-1** The Pay Research Bureau came into existence in 1957 with a mandate to provide compensation data from inside and outside the Public Service to those responsible for the periodic review of salary and benefit levels in the Public Service. The information, which is gathered mainly through regular surveys of organizations in the Canadian economy, covers all major categories of employment in the scientific and professional, executive, senior management, technical, administrative, general office and operational areas. Since the advent of collective bargaining in the Public Service in 1967, the primary mission of the Bureau remains one of providing parties involved in this process with up to date, accurate compensation information. This is used in comparative analyses leading to the determination of compensation levels. During the period of application of the Public Sector Compensation Restraint Act, the survey programs of the Bureau are continuing without interruption, given the need to maintain current knowledge in remuneration levels in all sectors of the economy. This will ensure the availability of reliable data when groups start to exit from the restraint program in mid-1984.

### SUMMARY

**L-2** Almost all data obtained by the Bureau are provided on a voluntary basis by over one thousand organizations in all industrial and governmental groups, scattered across Canada. Through personal interviews, jobs are matched or point-rated using field survey standards developed from Public Service classification standards. As members of several key compensation groups and associations, senior staff of the Bureau regularly present papers on methodologies of compensation research to explain the Bureau's programs and methods. The results of most Bureau findings are also regularly available to compensation specialists in the community at large.

**L-3** During the year the full resources of the Pay Research Bureau were engaged in meeting the steady demand from the parties to collective bargaining and from the Treasury Board for non-negotiated

classes for more comprehensive surveys and special compensation studies. It is estimated that Bureau compensation surveys and reports of the industrial and other outside sectors cover approximately two-thirds of employees in the various Public Service occupational levels where comparable work is done. Over 400 classes and levels are surveyed each year, many of them twice yearly. Even though at times the Pay Research Bureau demands can be heavy, survey participants give full cooperation.

## **CONSULTATION WITH THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGAINING**

**L-4** Senior officials of the Pay Research Bureau consult regularly with employer representatives and the bargaining agents certified under the Act to ensure that their requirements are reflected as far as possible in the Bureau's programs. The major pay surveys developed over the years are usually updated semi-annually or annually, when samples may need to be changed or survey specifications revised to reflect current needs and developments in collective bargaining.

**L-5** The Chairman of the Board presides over meetings of the Advisory Committee on Pay Research where representatives of the certified bargaining agents and officials of the employers under the Act meet for consultation with the Director General of the Pay Research Bureau. The parties identify their requirements for collective bargaining data and their views on the methodology, frequency, and timing of data publication. During 1982 there were three such meetings to which the Public Service Alliance of Canada, the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Treasury Board as the largest employer sent representatives. Several other bargaining agents and employers also attended the meetings.

**L-6** During the year, members of the Advisory Committee discussed the criteria governing Bureau studies for classes which are proving difficult to survey, and the guidelines for special research activity and surveys of classes not found in the Public Service. Also discussed were administrative and technical procedures related to Bureau programs and communications with the parties, and with survey respondents. This led to the establishment of a special sub-committee whose work is proceeding into 1983. From its findings, to be considered by the full Committee later in the year, should flow policies directed toward enhanced communications and understanding in the provision of Bureau services to the parties.

**L-7** Meetings of the technical sub-committee of the Advisory Committee involved compensation experts from the ranks of the parties and the Bureau. One of the issues reviewed which proved most valuable



in the formulation of revised Bureau survey activity was the implementation of the survey methodology for health classes. This included the establishment of an automated data bank system leading to the yearly publication of compensation data, and amendments to field survey specifications for medical officers, community health nurses and social workers. Changes were also introduced into the sample.

**L-8** Consultation with the parties to bargaining may also take place during regular *ad hoc* discussions. In the year under review a major revision of field survey specifications for the class of computer systems administrators took place following meetings held with representatives of the Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service.

**L-9** The Bureau continues to offer seminars and published information for members and staff representatives of the parties to collective bargaining. The seminars cover the job matching process, in which Public Service of Canada jobs are compared with similar occupations in the various economic sectors throughout Canada. Also covered are the development and application of survey methods, survey samples, data collection and quality control, and the usage of pay survey reports.

**L-10** The Bureau invites representatives of the parties to participate in training courses where the Bureau's field survey staff are prepared for activities such as the survey of benefits and working conditions. The parties are also invited to make presentations to Bureau officers at briefings conducted in preparation for pay survey field work.

**L-11** Senior officers of the Bureau and representatives of the Advisory Committee on Pay Research meet towards the end of each calendar year to review tentative Bureau plans for the major compensation survey programs and special studies. After full discussion the Director General of the Bureau makes all final decisions on program content, commensurate with budgetary and operational allocations.

## **THE COMPENSATION SURVEY PROGRAM FOR THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGAINING**

**L-12** Central to the Bureau's reporting system of survey findings is the Automated Pay Survey Program, or AUTOCODS, in which each participant updates data on file in the Bureau once or twice a year as changes are effected in salary scales and actual rates of pay. This program was started in 1971, when it included 10 classes. To date this number has increased to 44, representing more than a one-third increase over last year alone. The system combines the advantages of the

traditional approach of job matching during personal visits to organizations with the flexibility of a data bank information system. Advance compensation data from this bank can be made available in special circumstances as early as one month after the effective date of the survey.

**L-13** Two major reports are issued twice a year with March 1 and August 15 as the survey dates. The AUTOCODS-I report covers the 10 original classes in the system; that is, engineers, physical scientists, computer systems administrators, financial administrators, draftsmen, clerks, data processors, secretaries, stenographers and typists, labourers, and stationary engineers. The AUTOCODS-II report covers a further eight classes; these are for research scientists, economists-statisticians, chemists, translators, information officers, purchasing agents, electronics technicians and technologists and technical support staff. For the remaining AUTOCODS classes surveyed, reports are issued once a year, either as of March or August. The classes covered are actuaries, aircraft despatchers, architects, auditors, communicators, counsel, executive and helicopter pilots, historical researchers, librarians, office equipment operators, organization and methods officers, photographers, technical inspectors, and welfare programmers. This year 12 occupational classes related to health services and surveyed in hospitals, social agencies and related organizations have been added to the Automated Pay Survey Program. In the future these classes will be surveyed annually, rather than biennially as in the past.

**L-14** This year the Automated Pay Survey Program issued 76 reports for 44 classes. The reports present, for each class surveyed, a series of tables showing rate measures for Canada with comparisons for the previous year, and breakdowns by major industry, region and metropolitan area. Other presentations show rate measures by years from bachelor graduation for professional classes, as well as summaries of salary ranges, rates of pay, expiry dates by month end, collective agreement coverage and weekly hours of work.

**L-15** At the outset of the year the Bureau published in four reports the results of its traditional survey of several supervisory and non-supervisory occupations in the Canadian printing industry. This had been carried out using the process of job matching through personal field interviews. The Canada-wide survey covered ten industrial centres, and included rates of pay as well as other emoluments and conditions in the industry.

**L-16** The police force survey provides rates of pay data for first class constable and the first supervisory rank, as well as data on long service pay scales. Information is presented for Canada as a whole, by five major regions and by population size group. Coverage includes 50 municipal police forces, provincial forces in Ontario and Quebec, and

the Royal Canadian Mounted Police. A supplementary police force survey provides rates of pay information for all senior ranks up to and including Chief of Police.

**L-17** A second survey of compensation paid to firefighters in municipalities with populations of 50,000 and up was carried out during 1982-83. It covered the rates of pay, long service pay and cost-of-living allowances for first class firefighters and the first supervisory rank. The survey of ships officers and ships crews was also conducted and completed during the year.

**L-18** The traditional biennial employee benefits survey was conducted during 1982. This study involved detailed investigation of the incidence and characteristics of employee benefit plans as well as employer and employee costs pertaining to the provision of benefits. Survey findings were published in a series of four in-depth reports. These publications, provided to members of the Advisory Committee on Pay Research and to survey participants, detailed statistical information as well as technical notes and analysis of survey results for a comprehensive range of employee benefits. The Pay Research Bureau is also pleased to report that through its improved computerized system, advance information was made available to members of the Advisory Committee on Pay Research during the month of May, 1982.

**L-19** The Bureau responded to specific benefits requests for special calculations/tabulations from this survey as and when requested. In addition, two summary reports, "Highlights of Employee Benefits" and the benefits portion of "Compensation in Canadian Industry", were produced for wider distribution to interested parties in the compensation community.

**L-20** The "exception" reporting system implemented in 1981 was operational for the 1982 survey. Favourable comments were received from both survey officers and survey respondents. An additional refinement to this system is currently being implemented. Specifically, the incorporation of a note capture capability will reduce the time spent on the verification/analysis of data collected during survey visits. This will affect not only the main benefits survey but also other Bureau surveys which have a benefits content.

**L-21** In 1982 preliminary work was undertaken to rewrite the EDP system used in the production of benefits expenditure tables. The original software package, designed in the 1960's, had had many problems in recent years. In using current technology, it is the Bureau's intention to produce a system that, in addition to processing and collating data, will also have the capacity to perform a variety of computer edits. These will validate responses by comparing them to previous responses. They will also check incidence and characteristics



information and range parameters. Such machine edits will provide more efficient output as well as significantly reduce officer time. The system is scheduled to be in place for the January, 1984 survey.

**L-22** At the request of the parties to collective bargaining, the Bureau undertook other surveys. One of these covered the 1981 earnings of Canadian commercial airline pilots. The Bureau also regularly undertakes a survey of anticipated and actual recruiting rates for university and community college graduates.

**L-23** For a number of classes the Bureau obtained rate information already collected by other government agencies and processed it to meet Public Service needs. For example, the Department of Labour's Wage Rate Survey supplied data on occupations for the following groups: general services, general labour and trades, heating, power and stationary plant, hospital services, ships crews, and ship repair as well as selected office, stores and operational occupations. Similarly, selected universities gave written permission for data provided to Statistics Canada on salaries paid to university teachers to be made available to the Bureau. The Treasury Board Secretariat uses this information in the review of salaries paid to teachers at the Canadian Service Colleges.

## **RESPONSES TO SPECIAL REQUESTS FROM THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGAINING**

**L-24** Pay data used by the parties to bargaining must always be highly current. The Bureau, therefore, often responds to special requests from employers and bargaining agents for advance information from surveys. The Bureau supplies this as early as the month following the survey date. Information requested by one party is always automatically distributed to the other party to bargaining. There were thirteen such requests during this year, including seven made by the Treasury Board and four by the bargaining agents. There were two other requests made jointly by the parties involved. All advance information provided included extensive pay data usually from specific areas of the Canadian economy. Ten of eleven requests included pay data for classes in the scientific, professional or technical categories.

**L-25** The Treasury Board and one separate employer made eleven requests for special computer runs, including data breakdowns other than those normally shown in official Pay Research Bureau reports. A certified bargaining agent made one such request. Specifically, most special runs on pay data included the classes of engineers, research scientists and others while special runs on the non-pay elements of compensation included several major benefits.



**L-26** The Bureau responded to specific requests dealing with surveys other than the major ongoing surveys. The Treasury Board, for example, requested a repeat of a pay survey of provincial correctional officers.

**L-27** Twenty seven special requests for information on collective bargaining in the Public Service came from members of the Advisory Committee. The requests dealt with the provision of trend data on collective bargaining settlements, the content of arbitral awards, and technical details of the methodology followed by the Research Branch in preparing Bureau reports and studies.

## **CLASSES EXCLUDED FROM COLLECTIVE BARGAINING**

**L-28** The Coordinating Committee on Excluded Classes, co-chaired by the Assistant Secretary of the Treasury Board for the General Personnel Management Division, and by the Director General of the Pay Research Bureau, met during the year. They discussed all aspects of the survey program for Public Service groups excluded from collective bargaining and for groups where no bargaining agent is certified. The results of this survey are used by the Treasury Board in its regular review of the elements of compensation for these groups. Several technical sub-committee meetings were held to review specific survey parameters and to analyze survey input.

**L-29** The Bureau undertook at the request of the Treasury Board Secretariat its second annual survey of compensation for executive and senior management employees in industry, provincial and municipal governments, and universities. The survey covered salaries, capital accumulation plans, benefits and perquisites. The results go to members of the Advisory Group on Executive Compensation in the Public Service which has the mandate to make recommendations to the Prime Minister on pay, benefits and other conditions for senior levels in the Public Service. At year end a series of four survey reports, covering each of the survey sectors, had been completed, with an effective date of September 1, 1982. In addition, the Bureau is issuing two updated reports on salary policy for the industrial and provincial government sectors with January 1, 1983 as the effective date. Apart from the Treasury Board, the Privy Council Office and the Advisory Group on Executive Compensation, these reports are also significant sources of information for the organizations which participate in the study.

**L-30** Also this year the Bureau completed its review of the evaluations of representative positions and the development of salary policy lines for the participants in its survey of personnel administrators. Two reports,

for the industrial and provincial government sectors, are being produced with an effective date of January 1, 1983.

**L-31** Bureau officers continued development and commenced consolidation of the Executive and Senior Management Compensation and Personnel Administrators' surveys. Special emphasis is being placed upon the cross-training of officers assigned to both surveys, sample expansion, point-rating of additional survey occupations, the joint conduct of survey visits in the autumn and the establishment of a January 1 effective date for both surveys.

**L-32** An organization and methods officers' pay survey, based on the job matching personal interview process was undertaken across Canada. The data are now incorporated into the Bureau's automated pay survey system.

**L-33** The Bureau conducted a survey involving the use of new field survey specifications for job matching of positions equivalent to the RCMP ranks of Sergeant and Inspector. Included in the survey, which was part of the program for the review of rates for members of the Royal Canadian Mounted Police, were eleven municipal and two provincial police forces. A report on the findings was published with an effective date of October 1, 1982.

**L-34** The Bureau issues a report covering the indemnities, salaries and selected benefits for all levels of elected officials at the federal and provincial levels and for a selected sample of municipal governments. The report entitled "Remuneration of Elected Officials" is updated at least once a year.

## **COMMUNICATIONS WITH ORGANIZATIONS OUTSIDE THE PUBLIC SERVICE**

**L-35** A policy was established in the seventies for the Bureau to make its findings available on a wider basis to analysts in the compensation community across Canada. Accordingly, most survey findings published by the Bureau were made available for distribution to individuals requiring the information for their compensation setting processes. These reports cover salary and wage aggregate data for certain key classes. They are issued twice yearly in the spring and fall and present very timely information, being issued in the same quarter period within which the salaries and wages become effective. The professional classes covered are: chemist, economist and statistician, engineer, physical scientist and research scientist. The technical classes covered are draftsman, electronics technician and technologist, technical support, both engineering and scientific. In the administrative classes are included buyer and purchasing agent, computer systems administrator,

financial administrator, information officer and translator. The operational classes are labourer and stationary engineer. General office classes include clerk, data processor, secretary, stenographer and typist. The reports are available to outside analysts and researchers in the management, academic and union environments.

**L-36** At regular meetings with members of the Toronto Compensation Group, the Montreal Compensation Group and the Advisory Council of the Compensation Research Centre of the Conference Board in Canada, the Bureau continued to share in the presentation of views and papers on compensation research methodologies. Of interest throughout the year has been the impact that restraint and staff dislocation in the economy have had on survey activity.

**L-37** Twelve seminars were presented by Bureau senior staff to professional groups and compensation analysts across Canada. Some topics discussed were approaches to Bureau surveys and research, the job matching process whereby Public Service jobs are compared with similar occupations in the various economic sectors throughout Canada, collective bargaining costing and cost-benefit methodologies, and the results of Public Service bargaining.

**L-38** Respondents to Bureau surveys and others made over 2,300 requests for data on the Public Service. The Bureau also responded to a total of 84 compensation surveys requested by organizations outside the Public Service.

**L-39** The Bureau provides a special computer tabulations program to meet customized needs of those who are respondents to Bureau surveys. The Bureau compensation data bank stores information to meet these requests, which total several dozen each year. The requests are normally processed in less than 24 hours.

## RESEARCH ANALYSES AND STUDIES

**L-40** The Bureau continued to produce updated reports on the Analysis of Collective Agreements in the Public Service. These documents contain information on clauses found in collective agreements concluded under the terms of the Public Service Staff Relations Act. One contains a detailed statistical analysis of every clause in each collective agreement while the other notes the difference in wording and content between the clauses of the current and previous collective agreements. The report entitled *Analysis of Federal Public Service Collective Agreements, January 1, 1982*, eighth in the series, was also produced. In response to requests received, developmental work has begun on the analysis of the wording of several additional provisions in collective agreements. These are statement of duties, compressed



work week, vacation leave carry-over, form of payment on unused vacation leave, advance payment and cancellation of leave, method of payment on overtime, and assignment of overtime.

**L-41** The publication "Collective Bargaining Information on the Public Service of Canada" was produced throughout 1982. It contained information on weighted average increases by the various occupational groups, number of arbitration and conciliation board hearings, appointments of mediators and conciliators, status of negotiations, expiry dates of current collective agreements, and selected economic and labour statistics for Canada. A number of collective bargaining settlement summaries were prepared showing changes in current Public Service collective agreements. With the advent of the Public Sector Compensation Restraint Act, the settlement summaries were replaced by summary reports. These provided information on the revised rates of pay established in accordance with the provisions of the Act for each occupational group in the Public Service.

**L-42** A Trends and Incidence Analysis was published in the report "Collective Bargaining Information on the Public Service of Canada, Second Quarter 1982". This provided information on the characteristics, trends and incidences of shift premium and weekend premium provisions of Federal Public Service collective agreements in force on December 31 of each year in the period from 1973 through 1982.

**L-43** Additional data were added to the automated facility known as BASIS during 1982. This system stores and retrieves data pertaining to each round of bargaining in the Public Service of Canada. On short notice it can generate data from 1967 to the present on such details as signature dates of collective agreements, dispute resolution process selected, methods of settlement, dates and numbers of arbitral awards and conciliation board reports, mediator/conciliator interventions, wage settlements and special payments or COLA clauses. Several requests for information were responded to in 1982 using the BASIS system.

**L-44** The publication "Composition of the Public Service of Canada" and five reports covering various categories of occupational groups under the separate employers were published during the year. The Professional Institute of the Public Service requested and obtained from the Bureau a special tabulation above that usually reported in this publication on Public Service employee information by specific locations. Booklets on the Rates of Pay in the Public Service of Canada were issued quarterly for those groups for which the Treasury Board is the employer and semi-annually for those groups under the separate employers.



**L-45** The Bureau received from the Treasury Board and distributed to the bargaining agents for the fourth year, data on payrolls for 56 occupational groups in the Public Service. Treasury Board also supplied material on which the Bureau based a report showing the total separations from the Public Service as a percentage of the average number of employees on strength in each occupational group in 1982. The Bureau responded to a request by the Public Service Alliance for additional data on the reasons for separation.

**L-46** Developmental work on the Index of Issues dealt with in Conciliation Board Reports between March 13, 1967 and January 1, 1982 was undertaken during the year. This project should be completed in the fiscal year 1983-84.

**L-47** Developmental work was completed on the update of the Pay Research Bureau report on "Trends in Rates of Pay in the Public Service of Canada". The update, which is expected to be released in 1983, will cover the period from 1977 to 1982.

**L-48** At the invitation of labour relations groups and organizations, a number of seminars were given on specific aspects of the Research Branch program. For example, a senior officer of the Branch made a presentation on the collective bargaining system in the Canadian Federal Public Service to groups of participants in several of the Public Service Commission's exchange programs.



## APPENDIX

### TABLES

1. Bargaining Units and Bargaining Agents
2. Dispute Resolution Process
3. Alteration in Dispute Resolution Process, 1982-83
4. Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
5. Bargaining Units Specifying Arbitration Process
6. Arbitration Referrals 1982-83
7. Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
8. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
9. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
10. Adjudication References, 1967-83
11. Adjudication References Brought Forward and Received 1977-83
12. Conciliation, Mediation, Examination, 1982-83

Note: Statistical data relating to 1982-83 are as of March 31, 1983.

Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

## ABBREVIATIONS USED IN TABLES

### BARGAINING AGENTS

CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDTLCE	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
FGDTLCW	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers Union, Local 832
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision
UFCWU	United Food and Commercial Workers Union, Local 1973

### EMPLOYERS

CSE	Communications, Security Establishment, Department of National Defence
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
TB	Treasury Board

### MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters



## Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

---

### Bargaining Unit

### Bargaining Agent

---

#### (TREASURY BOARD AS EMPLOYER)

Actuarial Science	Professional Institute of the
Agriculture	Public Service of Canada
Architecture and Town Planning	
Biological Sciences	
Chemistry	
Commerce	
Computer Systems Administration	
Defence Scientific Service	
Dentistry	
Engineering and Land Survey	
Forestry	
Historical Research	
Home Economics	
Law	
Mathematics	
Medicine	
Meteorology	
Nursing	
Occupational and Physical Therapy	
Pharmacy	
Physical Science	
Psychology	
Scientific Regulation	
Scientific Research	
Social Work	
Veterinary Science	
Administrative Services	Public Service Alliance of
Auditing	Canada
Clerical and Regulatory	
Communications	

## Correctional

- Supervisory
- Non-Supervisory

## Data Processing

## Drafting and Illustration

## Education

## Educational Support

## Engineering and Scientific Support

## Financial Administration

## Firefighters

- Supervisory
- Non-Supervisory

## General Labour and Trades

- Supervisory
- Non-Supervisory

## General Services

- Supervisory
- Non-Supervisory

## General Technical

## Heating, Power &amp; Stationary Plant

## Operation

- Supervisory
- Non-Supervisory

## Hospital Services

- Supervisory
- Non-Supervisory

## Information Services

## Library Science

## Lightkeepers

- Supervisory
- Non-Supervisory

## Office Equipment

## Photography

## Primary Products Inspection

## Printing Operations — Supervisory

## Programme Administration

## Purchasing and Supply

## Secretarial, Stenographic, Typing

## Ships Crews

- Supervisory
- Non-Supervisory

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Social Science Support	
Technical Inspection	
Welfare Programmes	
Aircraft Operations	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Radio Operation	
Translation	
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers
Printing Operations — Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association

#### (NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Scientific and Professional Category	
Administrative Support Category	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision
Operational Category	
Technical Category	

---

**Bargaining Unit****Bargaining Agent**

---

**(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)**

Information Services	Professional Institute of the Public Service of Canada
Library Science	
Research Officers and Research Council Officers	
Translation	
Administrative Services	Research Council Employees' Association
Clerical and Office Equipment	
Computer Systems Administration	
Data Processing	
Operational Category	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Secretarial, Stenographic & Typing	
Technical Category	
Purchasing and Supply	

**(NORTHERN CANADA POWER COMMISSION AS EMPLOYER)**

Operational Category	Public Service Alliance of Canada
— Non-Supervisory	

**(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,  
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)**

Administrative and Foreign Service Category	Public Service Alliance of Canada
Administrative Support Category	
— operators	
— non-operators	
Operational Category	
Technical Category	
Scientific and Professional Category	
— Professional Engineers	

**(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL  
OF CANADA AS EMPLOYER)**

Operational Category	Public Service Alliance of Canada
— General Labour and Trades	
— General Services	



---

Bargaining Unit

Bargaining Agent

---

- Administrative Support Category
  - Clerical and Regulatory
  - Secretarial, Stenographic & Typing
- Administrative and Foreign Service Category
  - Administrative Service
  - Financial Administration
  - Purchase and Supply
- Scientific and Professional Category
  - Library Science
  - Auditing

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH  
COUNCIL AS EMPLOYER)

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| Administrative and Foreign Service Category         | Public Service Alliance of Canada |
| — Administrative Services                           |                                   |
| — Financial Services                                |                                   |
| — Information Services                              |                                   |
| — Programme Administration and                      |                                   |
| all employees referred to as Grants Program Officer |                                   |
| Scientific & Professional Category                  |                                   |
| — Economics, Sociology & Statistics                 |                                   |
| Administrative Support Category                     |                                   |
| — Clerical and Regulatory                           |                                   |
| — Secretarial, Stenographic & Typing                |                                   |
| — Data Processing                                   |                                   |

(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,  
CANADIAN FORCES AS EMPLOYER)

- |                                 |                                   |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| Administrative Support Category | Public Service Alliance of Canada |
| — CFB Kingston                  |                                   |
| Operational Category            |                                   |
| — CFB Kingston                  |                                   |

---

**Bargaining Unit**

---

**Bargaining Agent**

---

Administrative Support Category

— CFB Petawawa

Operational Category

— CFB Petawawa

Administrative Support Category

— NDHQ Ottawa

Operational Category

— NDHQ Ottawa

Technical Category

— NDHQ Ottawa

Operational Category

— CFB Valcartier

Operational Category

— CFB Shilo

Administrative Support Category

— CFB Chatham

Operational Category

— CFB Chatham

Operational Category

— CFB Cornwallis

Operational Category

— CFB Gagetown

Operational Category

— CFB Greenwood

Operational Category

— CFB Shearwater

Operational Category

— CFB Summerside

Manitoba Food and Commercial Workers Local 832

United Food and Commercial Workers Union Local 1973

United Food and Commercial Workers Union Local No. 1973

(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS  
OF WOMEN AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service  
Category

Canadian Union of Professional and Technical  
Employees

Administrative Support Category

Scientific and Professional Category

### Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agents	Approximate Number Of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
			36A
Public Service Alliance of Canada	167,043	61	25C
Professional Institute of the Public Service of Canada	17,943	32	11A 21C
Research Council Employees' Asso- ciation	1,889	9	A
Economists', Sociologists' and Statis- ticians' Association	2,271	1	A
Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision	722	3	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	2,832	6°	5C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	1,094	1	C
Canadian Air Traffic Control Asso- ciation	2,240	1	C
Professional Association of Foreign Service Officers	1,027	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East	1,537	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	882	1	C
Canadian Merchant Service Guild	1,340	1	C
International Brotherhood of Electric Workers, Local 2228	3,004	1	C
United Food and Commercial Work- ers Union, Local No. 1973	384	7	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	74	1	A
			69A
<b>TOTAL</b>	<b>204,282</b>	<b>127°</b>	<b>57C</b>

\*A — arbitration

C — conciliation board

°CUPTE as the certified bargaining agent had not specified the process for one (1) of its bargaining units at year end.

**Alteration in Dispute Resolution Process**  
**April 1, 1982 — March 31, 1983**

Bargaining Unit	Estimated No. of Employees	Parties	Alteration*
Agriculture Group	260	PIPSC-TB	A to C
Biological Sciences Group	992	PIPSC-TB	A to C
Forestry Group	111	PIPSC-TB	A to C
Programme Administration Group	22,479	PSAC-TB	A to C
Scientific Research Group	1,967	PIPSC-TB	A to C
<b>Total</b>	<b>25,809</b>		

\*A — Arbitration

C — Conciliation Board



### Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimate of Number of employees	Bargaining agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Agriculture	260	PIPSC
Aircraft Operations	480	CUPTE
Air Traffic Control	2,240	CATCA
Biological Sciences	992	PIPSC
Clerical and Regulatory	48,335	PSAC
Communications	749	PSAC
Computer Systems Administration	2,711	PIPSC
Correctional		
— Supervisory	422	PSAC
— Non-Supervisory	3,951	PSAC
Data Processing	3,182	PSAC
Defence Scientific Service	514	PIPSC
Electronics	3,004	IBEW (Local 2228)
Engineering and Land Survey	2,510	PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,564	PSAC
Forestry	111	PIPSC
General Labour and Trades		
— Supervisory	2,593	PSAC
— Non-Supervisory	14,121	PSAC
General Services		
— Supervisory	1,509	PSAC
— Non-Supervisory	9,316	PSAC
Heating Power & Stationary Plant Operations		
— Supervisory	192	PSAC
— Non-Supervisory	2,171	PSAC
Hospital Services		
— Supervisory	134	PSAC
— Non-Supervisory	1,756	PSAC
Library Science	458	PSAC
Meteorology	524	PIPSC
Nursing	1,406	PIPSC
Occupational & Physical Therapy	29	PIPSC
Pharmacy	55	PIPSC
Physical Sciences	760	PIPSC
Primary Products Inspection	2,789	PSAC
Printing Operations — Non-Supervisory	1,094	CGAU
Programme Administration	22,479	PSAC

Bargaining Unit	Estimate of Number of employees	Bargaining agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Psychology	94	PIPSC
Radio Operation	1,243	CUPTE
Scientific Regulation	440	PIPSC
Scientific Research	1,967	PIPSC
Ships Crews		
— Supervisory	507	PSAC
— Non-Supervisory	2,172	PSAC
Ships Officers	1,340	CMSG
Ship Repair (East)	1,537	FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	882	FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Work	137	PIPSC
Translation	1,095	CUPTE
Veterinary Science	596	PIPSC
	150,421	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Operational Category (certain employees)	0	PSAC
<i>Northern Canada Power Commission as employer</i>		
Operational Category — Non-Supervisory	142	PSAC
<i>National Research Council as employer</i>		
Librarian Group	68	PIPSC
Research Officer and Research Council Officer	1,060	PIPSC
Translation	5	PIPSC
	1,133	
<i>National Film Board as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	171	PIPSC
Scientific and Professional Category	10	PIPSC
	181	
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer</i>		
Administrative Support Category		
— NDHQ Ottawa	17	PSAC
Operational Category		
— NDHQ Ottawa	5	PSAC
Technical Category		
— NDHQ Ottawa	6	PSAC
Operational Category		
— CFB Valcartier	143	PSAC
	171	

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	3	CUPTE
Administrative Service Category	8	CUPTE
	11	
	1,638	
<b>*TOTAL</b>	<b>152,059</b>	

\*There are 127 bargaining units with approximately 204,282 employees. When the Arbitration and Conciliation routes are totalled, there are 126 bargaining units with approximately 204,279 employees. See: Table 2

### Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Actuarial Science	24	PIPSC
Administrative Services	7,121	PSAC
Architecture and Town Planning	360	PIPSC
Auditing	2,661	PSAC
Chemistry	379	PIPSC
Commerce	1,979	PIPSC
Dentistry	49	PIPSC
Drafting and Illustration	1,801	PSAC
Economics, Sociology & Statistics	2,271	ESSA
Education	2,616	PSAC
Educational Support	68	PSAC
Financial Administration	2,166	PSAC
Firefighters		
— Supervisory	119	PSAC
— Non-Supervisory	1,313	PSAC
Foreign Affairs	1,027	PAFSO
General Technical	2,669	PSAC
Historical Research	268	PIPSC
Home Economics	44	PIPSC
Information Services	1,034	PSAC
Law	23	PIPSC
Lightkeepers		
— Supervisory	177	PSAC
— Non-Supervisory	229	PSAC
Mathematics	135	PIPSC
Medicine	225	PIPSC
Office Equipment	427	PSAC
Photography	157	PSAC
Printing Operations — Supervisory	84	PSAC
Purchasing and Supply	1,717	PSAC
Secretarial, Stenographic & Typing	11,795	PSAC
Social Science Support	1,981	PSAC
Technical Inspection	1,329	PSAC
Welfare Programmes	1,563	PSAC
	47,811	



Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category (Certain employees)	63	PSAC
Administrative Support Category (Certain employees)	106	PSAC
Scientific & Professional Category	155	PSAC
	324	
<i>National Research Council as employer</i>		
Administrative Services	31	RCEA
Clerical & Office Equipment	368	RCEA
Computer Systems Administration	65	RCEA
Data Processing	21	RCEA
Information Services	37	PIPSC
Operational Category		
— Supervisory	31	RCEA
— Non-Supervisory	254	RCEA
Purchasing and Supply Group	24	RCEA
Secretarial, Stenographic & Typing	126	RCEA
Technical Category	969	RCEA
	1,926	
<i>National Film Board as employer</i>		
Administrative Support Category	213	SGCT
Operational Category	78	SGCT
Technical Category	431	SGCT
	722	
<i>Communications Security Establishment Department of National Defence as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	327	PSAC
Administrative Support Category (Certain employees-Operators)	49	PSAC
Administrative Support Category (Certain employees-Non Operators)	100	PSAC
Operational Category	19	PSAC
Technical Category	23	PSAC
Professional and Scientific Category		
— Professional Engineers	86	PSAC
	604	

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer</i>		
Operational Category		MFCW
— CFB Shilo	74	Local 832
Administrative Support Category		
— CFB Kingston	10	PSAC
Operational Category		
— CFB Kingston	76	PSAC
Administrative Support Category		
— CFB Petawawa	11	PSAC
Operational Category		
— CFB Petawawa	188	PSAC
Administrative Support Category		UFCWU
— CFB Chatham	5	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Chatham	34	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Cornwallis	66	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Gagetown	102	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Greenwood	101	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Shearwater	46	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Summerside	30	Local No. 1973
	743	

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>		
Administrative Support Category	49	PSAC
— Clerical and Regulatory		
— Secretarial, Stenographic and Typing		
— Data Processing		
Administrative & Foreign Service Category	39	PSAC
— Administrative Services		
— Financial Services		
— Information Services		
— Programme Administration and		
— Employees referred to as Grants Program Officer		
Scientific and Professional Category	2	PSAC
— Economics, Sociology and Statis- tics		
	90	
	4,409	
<b>*TOTAL</b>	<b>52,220</b>	

\*There are 127 bargaining units with approximately 204,282 employees. When the *Arbitration and Conciliation* routes are totalled, there are 126 bargaining units with approximately 204,279 employees. See: Table 2

# Arbitration Referrals 1982-83 (Including those carried into 1981-82)

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled Prior to Hearing			Carried over to next fiscal year
			Between Parties	With assistance of Mediator or Conciliator	Arbitral Award	
<i>Carried over from 1981-82</i>						
<i>(2)</i>						
Firefighters						
— Supervisory						
— Non-Supervisory	PSAC*	TB				X
<i>Filed in 1982-83 (9)</i>						
Administrative Support						
Category (Non-Operators)	PSAC*	CSE/DND		X		
Administrative & Foreign						
Service Category	PSAC*	CSE/DND		X		
Technical Category	SGCT*	NFB	X			
Operational Category	PSAC*	CSE/DND	X			
Operational Category (CFB Shilo)	MFCW* (Local 832)	SNPF	X			
°Administrative Services	PSAC*	TB				
°Scientific & Professional Category	PSAC*	SSHRC				
°Administrative & Foreign Service Category	PSAC*	SSHRC				
°Operational Category	SGCT*	NFB				

\*Indicates party requesting arbitration

°Proceedings terminated in view of the provisions of the Public Sector Compensation Restraint Act



**Managerial or Confidential Exclusions, by Category  
Treasury Board as Employer**

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees In Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific & Professional	28	19,908	2,052	21,960	9.34
Administrative & Foreign Service	10	42,892	6,791	49,683	13.66
Technical	13	26,665	764	27,429	2.78
Administrative Support	5	64,488	4,481	68,969	6.50
Operational	20	44,279	297	44,576	0.66
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>198,232</b>	<b>14,385</b>	<b>212,617</b>	<b>6.76%</b>

**Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category  
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Category	Approximate		Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units			
PIPSC	Scientific & Prof.	24	11,902	1,439	13,341	10.78
	Admin. & Foreign Ser.	2	4,690	229	4,919	4.65
PSAC	Scientific & Prof.	3	5,735	545	6,280	8.67
	Admin. & Foreign Ser.	6	36,080	6,214	42,294	14.69
	Technical	8	18,358	375	18,733	2.00
	Admin. Support	5	64,488	4,481	68,969	6.49
	Operational	17	40,766	202	40,968	0.49
PAFSO	Admin. & Foreign Ser.	1	1,027	233	1,260	18.49
CATCA	Technical	1	2,240	126	2,366	5.32
IBEW local 2228	Technical	1	3,004	100	3,104	3.22
CMSG	Technical	1	1,340	97	1,437	6.75
CGAU	Operational	1	1,094	2	1,096	0.18
FGDTLCE	Operational	1	1,537	57	1,594	3.57
FGDTLCW	Operational	1	882	36	918	3.92
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,271	68	2,339	2.90
CUPTE	Admin. & Foreign Ser.	1	1,095	115	1,210	9.50
CUPTE	Technical	2	1,723	66	1,789	3.68
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>198,232</b>	<b>14,385</b>	<b>212,617</b>	<b>6.76%</b>

### Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	10	2	12	16.66
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	171	35	206	16.99
SGCT	Technical	1	431	34	465	7.31
SGCT	Admin. Support	1	213	42	255	16.47
SGCT	Operational	1	78	0	78	0.00
TOTAL		5	903	113	1,016	11.12%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,128	20	1,148	1.74
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	42	1	43	2.32
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	120	27	147	18.36
RCEA	Technical	1	969	4	973	0.41
RCEA	Admin. Support	3	515	61	576	10.59
RCEA	Operational	2	285	0	285	0.00
TOTAL		13	3,059	113	3,172	3.56%
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION						
PSAC	Operational Category					
	Non-Supervisory	1	142	0	142	0.00%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	327	4	331	1.20
PSAC	Technical	1	86	0	86	0.00
PSAC	Admin. Support					
	(Operators)	1	49	0	49	0.00
PSAC	Admin. Support					
	(Non-Operators)	1	100	15	115	13.04
PSAC	Operational	1	19	0	19	0.00
PSAC	Professional Engineers	1	23	0	23	0.00
TOTAL		6	604	19	623	3.04%

Bargaining Agent	Category	Approximate		Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units			
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Professional	1	155	30	185	16.21
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	63	9	72	12.50
PSAC	Admin. Support	1	106	33	139	23.74
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
TOTAL		4	324	72	396	18.18%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	39	5	44	11.36
PSAC	Admin. Support	1	49	4	53	7.54
PSAC	Scientific & Professional	1	2	0	2	0.00
TOTAL		3	90	9	99	9.09%
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support — CFB Kingston	1	10	1	11	9.09
PSAC	Operational — CFB Kingston	1	76	0	76	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Petawawa	1	11	1	12	8.33
PSAC	Operational — CFB Petawawa	1	188	0	188	0.00
PSAC	Admin. Support — NDHQ Ottawa	1	17	2	19	10.52
PSAC	Operational — NDHQ Ottawa	1	5	0	5	0.00
PSAC	Technical — NDHQ Ottawa	1	6	0	6	0.00
PSAC	Operational — CFB Valcartier	1	143	5	148	3.37
MFCW	Operational — CFB Shilo	1	74	0	74	0.00
Local 832	Admin. Support — CFB Chatham	1	5	0	5	0.00
UFCWU	Operational — CFB Chatham	1	34	0	34	0.00
Local 1973	Operational — CFB Cornwallis	1	66	0	66	0.00
UFCWU	Operational — CFB Gagetown	1	102	3	105	2.85
Local 1973	Operational — CFB Greenwood	1	101	1	102	0.98



Bargaining Agent	Category	Approximate		Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units			
UFCWU	Operational					
Local 1973	— CFB Shearwater	1	46	2	48	4.16
UFCWU	Operational					
Local 1973	— CFB Summerside	1	30	0	30	0.00
TOTAL		16	914	15	929	1.61%
CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN						
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	3	1	4	25.00
CUPTE	Admin. Support	1	8	2	10	20.00
TOTAL		2	11	3	14	21.42%
Total		50	6,047	344	6,391	5.38%

## Adjudication References, April 1, 1967 — March 31, 1983

	Interpretations para. 91(1)(a)	Discipline para. 91(1)(b)	Party & Party Sec. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
1978-79	1,926	424	14	2,364
1979-80	1,982	771	64	2,817
1980-81	548	605	23	1,176
1981-82	1,381	1,574	13	2,968
1982-83	546	623	7	1,176
<b>TOTAL</b>	<b>8,830</b>	<b>5,129</b>	<b>382</b>	<b>14,341</b>

### Adjudication References Brought Forward and Received 1977 — 1983°

Fiscal Year	Brought Forward	Post* Office	Other* Sources	Overall Total	Dispositions Total	Brought Forward
1977-78	600	425	300	1,325	775	
1978-79	550	2,150	200	2,900	750	
1979-80	2,150	2,475	350	4,975	1,550	
1980-81	3,425	775	400	4,600	2,725	
1981-82	1,875	1,150	1,800	4,825	1,525	
1982-83	3,305	235	940	4,480	1,750	2,730

\*New references received

°Some figures have been rounded

### Conciliation, Mediation, Examination, 1982-83

	BARGAINING UNITS INVOLVED	
<b>A. CONCILIATION BOARDS</b>		
Requests from — employers	—	—
— bargaining agents	4	4
	—	—
Total	4	4
Settlements reached with board	1	1
No board appointed	4	4
	—	—
Total	5 <sup>a</sup>	5 <sup>a</sup>
<b>B. CONCILIATORS</b>		
Requests from — employers	2	2
— bargaining agents	4	4
	—	—
Total	6	6
Settlements reached— with conciliator	4	4
— following conciliation	2	2
Referred to conciliation board	1	1
Referred to arbitration	1	1
	—	—
Total	8 <sup>b</sup>	8 <sup>b</sup>
<b>C. MEDIATORS</b>		
No. of appointments made	3	3
Settlements reached	4	4
<b>D. EXAMINATIONS</b>		
Completed examinations	40	

<sup>a</sup>Includes 1 carried over from previous fiscal year

<sup>b</sup>Includes 2 carried over from previous fiscal year



Conciliation, médiation et examens, 1982-83

UNITÉS DE  
NÉGOCIATION  
TOUCHÉES

A. BUREAUX DE CONCILIATION

—	4	—	4
—	4	—	4
—	4	—	4
—	1	—	1
—	4	—	4
—	4	—	4
Demandes présentées			
— par les employeurs			
— par les agents négociateurs			
Total			
—	4	—	4
—	1	—	1
—	4	—	4
Ententes conclues avec l'aide d'un bureau			
Ententes conclues dans l'établissement			
—	4	—	4
—	4	—	4
Total			
—	5 <sup>a</sup>	—	5 <sup>a</sup>

B. CONCILIATEURS

—	2	—	2
—	4	—	4
Demandes présentées			
— par les employeurs			
— par les agents négociateurs			
—	6	—	6
—	6	—	6
Ententes conclues			
— avec l'aide d'un conciliateur			
— après la conciliation			
—	4	—	4
—	2	—	2
Affaires renvoyées à un bureau de conciliation			
—	1	—	1
—	1	—	1
Affaires renvoyées à un groupe d'arbitrage			
—	8 <sup>b</sup>	—	8 <sup>b</sup>
—	8 <sup>b</sup>	—	8 <sup>b</sup>
Total			

C. MÉDIATEURS

3	3
4	4

Nombre de médiateurs nommés

Ententes conclues

D. EXAMENS

Examens terminés

40

<sup>a</sup> Y compris 1 affaire reportée de l'année financière précédente  
<sup>b</sup> Y compris 2 affaires reportées de l'année financière précédente

# Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues 1977 — 1983°

Année Financière	Affaires Reportées	Ministère* des Postes	Sources Autres*	Total des Affaires	Total des Règlements	Affaires Reportées
1977-78	600	425	300	1 325	775	
1978-79	550	2 150	200	2 900	750	
1979-80	2 150	2 475	350	4 975	1 550	
1980-81	3 425	775	400	4 600	2 725	
1981-82	1 875	1 150	1 800	4 825	1 525	
1982-83	3 305	235	940	4 480	1 750	2 730

\*Nouvelles affaires

°Certains chiffres ont été arrondis.

Renvois à l'arbitrage du 1<sup>er</sup> avril 1967 au 31 mars 1983

Accusations d'une partie contre l'autre art. 98	Questions disciplinaires 91(1)(b)	Questions d'interprétation al. 91(1)a)al.	8 830	5 129	382	14 341
1967-68	38	—	—	38	—	38
1968-69	46	18	18	46	2	66
1969-70	45	95	95	45	6	146
1970-71	22	153	153	22	4	179
1971-72	29	142	142	29	7	178
1972-73	46	114	114	46	16	176
1973-74	243	459	459	243	17	719
1974-75	89	363	363	89	14	466
1975-76	208	231	231	208	17	456
1976-77	155	492	492	155	59	706
1977-78	211	380	380	211	119	710
1978-79	424	1 926	1 926	424	14	2 364
1979-80	771	1 982	1 982	771	64	2 817
1980-81	605	548	548	605	23	1 176
1981-82	1 574	1 381	1 381	1 574	13	2 968
1982-83	623	546	546	623	7	1 176
TOTAL	5 129	8 830	8 830	5 129	382	14 341





Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négo- ciation	Nombre approxi- matif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pour- centage d'employés exclus
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL						
AFPC	Scientifique et prof.	1	155	30	185	16,21
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	63	9	72	12,50
AFPC	Soutien administratif	1	106	33	139	23,74
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00
TOTAL						
		4	324	72	396	18,18 %
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES						
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	39	5	44	11,36
AFPC	Soutien administratif	1	49	4	53	7,54
AFPC	Scientifique et prof.	1	2	0	2	0,00
TOTAL						
		3	90	9	99	9,09 %
PERSONNEL DES FONDs NON PUBLICS (FORCES CANADIENNES)						
AFPC	Soutien administratif	1	10	1	11	9,09
AFPC	Exploitation	1	76	0	76	0,00
AFPC	— BFC de Kingston	1	76	0	76	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	11	1	12	8,33
AFPC	— BFC de Petawawa	1	11	1	12	8,33
AFPC	Exploitation	1	188	0	188	0,00
AFPC	— BFC de Petawawa	1	188	0	188	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	17	2	19	10,52
AFPC	— QGDN Ottawa	1	17	2	19	10,52
AFPC	Exploitation	1	5	0	5	0,00
AFPC	— QGDN Ottawa	1	5	0	5	0,00
AFPC	Technique	1	6	0	6	0,00
AFPC	— QGDN Ottawa	1	6	0	6	0,00
AFPC	Exploitation	1	143	5	148	3,37
STACM	Exploitation (section locale 832)	1	143	5	148	3,37
— BFC de Valcartier		1	143	5	148	3,37
— BFC de Shilo		1	74	0	74	0,00
UTUAC	Soutien admin. (section locale 1973)	1	74	0	74	0,00
— BFC de Chatham		1	5	0	5	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 1973)	1	34	0	34	0,00
— BFC de Chatham		1	34	0	34	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 1973)	1	66	0	66	0,00
— BFC de Cornwallis		1	66	0	66	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 1973)	1	102	3	105	2,85
— BFC de Gagetown		1	102	3	105	2,85
UTUAC	Exploitation (section locale 1973)	1	101	1	102	0,98
— BFC de Greenwood		1	101	1	102	0,98
UTUAC	Exploitation (section locale 1973)	1	46	2	48	4,16
— BFC de Shearwater		1	46	2	48	4,16
UTUAC	Exploitation (section locale 1973)	1	30	0	30	0,00
— BFC de Summerside		1	30	0	30	0,00
TOTAL						
		16	914	15	929	1,61 %

**Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)**

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
<b>OFFICE NATIONAL DU FILM</b>						
IPFPC	Scientifique et prof.	1	10	2	12	16,66
IPFPC	Admin. et serv. extérieur	1	171	35	206	16,99
SGCT	Technique	1	431	34	465	7,31
SGCT	Soutien administratif	1	213	42	255	16,47
SGCT	Exploitation	1	78	0	78	0,00
<b>CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES</b>						
<b>TOTAL</b>						
		5	903	113	1 016	11,12 %
<b>COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN</b>						
AFPC	Exploitation non-surveillants	1	142	0	142	0,00 %
<b>CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE</b>						
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	327	4	331	1,20
AFPC	Technique	1	86	0	86	0,00
AFPC	Soutien administratif (opérateurs)	1	49	0	49	0,00
AFPC	Soutien administratif (non-opérateurs)	1	100	15	115	13,04
AFPC	Exploitation	1	19	0	19	0,00
AFPC	Ingenieurs prof.	1	23	0	23	0,00
<b>TOTAL</b>						
		6	604	19	623	3,04 %

**Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)**

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés matif	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFPC	Scientifique et prof.	24	11 902	1 439	13 341	10,78
AFPC	Admin. et serv. ext. Scientifique et prof.	2	4 690	229	4 919	4,65
	Admin. et serv. ext.	3	5 735	545	6 280	8,67
	Admin. et serv. ext.	6	36 080	6 214	42 294	14,69
	Technique	8	18 358	375	18 733	2,00
	Soutien administratif	5	64 488	4 481	68 969	6,49
	Exploitation	17	40 766	202	40 968	0,49
APASE	Admin. et serv. ext.	1	1 027	233	1 260	18,49
ACCTA	Technique	1	2 240	126	2 366	5,32
FIOB	Technique	1	3 004	100	3 104	3,22
Section locale 2228						
GMMC	Technique	1	1 340	97	1 437	6,75
CUAG	Exploitation	1	1 094	2	1 096	0,18
CMTOME	Exploitation	1	1 537	57	1 594	3,57
CMTCMO	Exploitation	1	882	36	918	3,92
AESS	Scientifique et prof.	1	2 271	68	2 339	2,90
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	1 095	115	1 210	9,50
SCEPT	Technique	2	1 723	66	1 789	3,68
Total		76	198 232	14 385	212 617	6,76 %



**Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)**

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et professionnelle	28	19 908	2 052	21 960	9,34
Administration et service extérieur	10	42 892	6 791	49 683	13,66
Technique	13	26 665	764	27 429	2,78
Soutien administratif	5	64 488	4 481	68 969	6,50
Exploitation	20	44 279	297	44 576	0,66
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>198 232</b>	<b>14 385</b>	<b>212 617</b>	<b>6,76 %</b>



Différends renvoyés à l'arbitrage, 1982-1983  
(y compris les affaires reportées de 1981-1982)

Affaires reportées à l'année financière suivante	Unité de négociation	Différend réglé sans audition		
		avec l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur	entre les parties	Employeur
Décision arbitrale				Agent négociateur

*Affaires reportées de 1981 -  
1982 (2)  
Pompiers*

— surveillants  
— non-surveillants  
*Affaires présentées en 1982-  
1983 (9)*

Catégorie du soutien adminis-  
tratif (non-opérateurs)  
Catégorie de l'administration  
et du service extérieur  
Catégorie technique  
Catégorie de l'exploitation  
(BFC de Shilo)  
Catégorie de l'exploitation

AFPCT\* CST/MDN  
SGCT\* ONF  
AFPCT\* ONF  
STACM\* PFNP

X  
X  
X

Services administratifs  
Catégorie scientifique et  
professionnelle  
Catégorie de l'administra-  
tion et du service extérieur  
Catégorie de l'exploitation

AFPCT\* CT  
AFPCT\* CRSH  
AFPCT\* CRSH  
SGCT\* ONF

\* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage.  
° Dossier clos en raison des dispositions de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public.

\*On compte 127 unités de négociation regroupant approximativement 204 282 employés. Si l'on additionne les unités ayant opté pour l'arbitrage et celles ayant opté pour la conciliation, on obtient cependant 126 unités regroupant 204 279 employés. Voir: Tableau 2.

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines</i>		
Catégorie du soutien administratif	49	AFPC
— Commis aux écritures et aux règlements		
— Secrétariat, sténographie et dactylographie		
— Traitement mécanique des données		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	39	AFPC
— Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions		
— Services administratifs		
— Services d'information		
— Services financiers		
Catégorie scientifique et professionnelle	2	AFPC
— Economique, sociologie et statistique		
<b>*TOTAL</b>		
	52 220	
	4 409	
	90	

*Employeur: Personnel des fonds non  
publics, Forces canadiennes*

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo	74	STAMC (section locale 832)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Kingston	10	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Kingston	76	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Petawawa	11	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Petawawa	188	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Chatham	5	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chatham	34	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Cornwallis	66	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown	102	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood	101	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shearwater	46	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — Summerside	30	UTUAC (section locale 1973)
	743	

Unité de négociation		Nombre approximatif d'employés		Agent négociateur	
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i>					
Catégorie de l'administration et du service extérieur (certains employés)	63	AFPC			
Catégorie du soutien administratif (certains employés)	106	AFPC			
Catégorie scientifique et professionnelle	155	AFPC			
<i>Employeur: Conseil national de recherches</i>					
Achat et approvisionnement	24	AECR			
Catégorie de l'exploitation	31	AECR			
— surveillants	254	AECR			
— non-surveillants	969	AECR			
Catégorie technique	368	AECR			
Commis et mécanographes	65	AECR			
Gestion des systèmes d'ordinateurs	126	AECR			
Secrétariat, sténographie et dactylographie	31	AECR			
Services administratifs	37	IPFPC			
Services d'information	21	AECR			
Traitement mécanique des données	1 926				
<i>Employeur: Office national du film</i>					
Catégorie de l'exploitation	78	SGCT			
Catégorie du soutien administratif	213	SGCT			
Catégorie technique	431	SGCT			
<i>Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale</i>					
Catégorie de l'administration et du service extérieur	327	AFPC			
Catégorie de l'exploitation	19	AFPC			
Catégorie du soutien administratif	49	AFPC			
Certains employés (Opérateurs)	100	AFPC			
Catégorie du soutien administratif (Non-opérateurs)	86	AFPC			
Catégorie scientifique et professionnelle — Ingénieurs professionnels	23	AFPC			
Catégorie technique	604				



## Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil du Trésor</i>		
Achat et approvisionnement	1 717	AFPC
Actuariat	24	IPFPC
Affaires extérieures	1 027	APASE
Architecture et urbanisme	360	IPFPC
Art dentaire	49	IPFPC
Chimie	379	IPFPC
Commerce	1 979	IPFPC
Dessin et illustrations	1 801	AFPC
Droit	23	IPFPC
Economique, sociologie et statistique	2 271	AESS
Enseignement	2 616	AFPC
Gardiens de phare	177	AFPC
— surveillants	229	AFPC
— non-surveillants	2 166	AFPC
Gestion des finances	1 329	AFPC
Inspection technique	135	IPFPC
Mathématiques	427	AFPC
Mécanographie	225	IPFPC
Médecine	157	AFPC
Photographie	119	AFPC
— surveillants	1 313	AFPC
— non-surveillants	1 563	AFPC
Programmes de bien-être social	268	IPFPC
Recherche historique	44	IPFPC
Sciences domestiques	11 795	AFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	7 121	AFPC
Services administratifs	84	AFPC
Services d'imprimerie—surveillants	1 034	AFPC
Services d'information	68	AFPC
Soutien de l'enseignement	1 981	AFPC
Soutien des sciences sociales	2 661	AFPC
Vérification	2 669	AFPC
Techniciens divers	47 811	

\*On compte 127 unités de négociation regroupant approximativement 204 282 employés. Si l'on additionne les unités ayant opté pour l'arbitrage et celles ayant opté pour la conciliation, on obtient cependant un total de 126 unités et d'approximativement 204 279 employés. Voir: Tableau 2.

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Agent négociateur
<i>Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes</i>		
Catégorie de l'exploitation	5	AFPC
— QGDN Ottawa		
Catégorie du soutien administratif	17	AFPC
— QGDN Ottawa		
Catégorie technique	6	AFPC
— QGDN Ottawa		
Catégorie de l'exploitation	143	AFPC
— BFC de Valcartier		
<i>Employeur: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	3	SCEPT
Catégorie du soutien administratif	8	SCEPT
	11	
	1 638	
<b>*TOTAL</b>	<b>152 059</b>	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil du Trésor</i>		
Sciences forestières	111	IPFPC
Sciences infirmières	1 406	IPFPC
Sciences physiques	760	IPFPC
Service social	137	IPFPC
Services correctionnels	422	AFPC
— surveillants	—	—
— non-surveillants	3 951	AFPC
Services d'imprimerie	—	—
— non-surveillants	1 094	CUAG
Services divers	—	—
— surveillants	1 509	AFPC
— non-surveillants	9 316	AFPC
Services hospitaliers	134	AFPC
— surveillants	—	—
— non-surveillants	1 756	AFPC
Services scientifiques de la défense	514	IPFPC
Soutien technologique et scientifique	7 564	AFPC
Traitement mécanique des données	3 182	AFPC
Traduction	1 095	SCEPT
<hr/>		
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i>		
Catégorie de l'exploitation (certains employés)	0	AFPC
<i>Employeur: Commission d'énergie du Nord canadien</i>	—	—
Catégorie de l'exploitation	—	—
— non-surveillants	142	AFPC
<i>Employeur: Conseil national de recherches</i>	—	—
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 060	IPFPC
Bibliothéconomie	68	IPFPC
Traduction	5	IPFPC
<hr/>		
<i>Employeur: Office national du film</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	171	IPFPC
Catégorie scientifique et professionnelle	10	IPFPC
	181	



Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil du Trésor</i>		
Administration des programmes	22 479	AFPC
Agriculture	260	IPFPC
Bibliothéconomie	458	AFPC
Chauffage, force motrice et opération de machine fixes	192	AFPC
— surveillants	2 171	AFPC
— non-surveillants	48 335	AFPC
Commis aux écritures et aux règlements	749	AFPC
Communications	2 240	ACCTA
Contrôle de la circulation aérienne	3 004	FIOE
Electronique		(section locale 2228)
Equipages de navires	507	AFPC
— surveillants	2 172	AFPC
— non-surveillants	29	IPFPC
Ergothérapie et physiothérapie	2 510	IPFPC
Génie et arpentage	2 711	IPFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	2 789	AFPC
Inspection des produits primaires		
Manoeuvres et hommes de métier	2 593	AFPC
— surveillants	14 121	AFPC
— non-surveillants	596	IPFPC
Médecine vétérinaire	524	IPFPC
Météorologie	480	SCEPT
Navigation aérienne	1 340	GMMC
Officiers de navire	55	IPFPC
Pharmacie	94	IPFPC
Psychologie	1 243	SCEPT
Radiotélégraphie	1 967	IPFPC
Recherche scientifique	440	IPFPC
Réglementation scientifique	1 537	CMTCME
Réparation des navires (côte est)		(Est) CMTCMO
Réparation des navires (Esquimalt (C.-B.))	882	(Esquimalt (C.-B.)) IPFPC
Sciences biologiques	992	IPFPC



**Modification de la méthode de règlement des différends du  
1<sup>er</sup> avril 1982 au 31 mars 1983**

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Parties	Modifi- cation*
Groupe de l'administration	22 479	AFPC-CT	A à C
des programmes	260	IPFPC-CT	A à C
Groupe de l'agriculture	1 967	IPFPC-CT	A à C
Groupe de la recherche	992	IPFPC-CT	A à C
scientifique	111	IPFPC-CT	A à C
Groupe des sciences	25 809		
biologiques			
Groupe des sciences			
forestières			
<b>Total</b>	<b>25 809</b>		

\* A — Arbitrage  
C — Conciliation

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négocia- tion	Méthode de règlement des différends*
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)	384	7	A
Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)	74	1	A
<b>TOTAL</b>	<b>204 282</b>	<b>127°</b>	<b>69A 57C</b>

\* A — Arbitrage

C — Conciliation

° A la fin de l'année, le SCEPT n'avait pas précisé la méthode de règlement choisie dans le cas d'une (1) des unités de négociation dont il est l'agent négociateur accrédité.

## Méthode de règlement des différends

Agent négociateur  
acredité  
Nombre approximatif  
d'employés membres  
des unités de  
négociation  
de négociation  
Nombre  
d'unités  
règlement  
Méthode de  
différends\*

36A	167 043	61	Alliance de la Fonction publique du Canada
25C			Institut professionnel de la
11A	17 943	32	Fonction publique du Canada
21C			Association des employés du
A	1 889	9	Conseil de recherches
A			Association des économistes,
A	2 271	1	sociologues et statisticien(ne)s
A			Syndicat général du cinéma et
A	722	3	de la télévision
A			Syndicat canadien des employés
5C	2 832	60	professionnels et techniques
			Conseil des Unions des arts
			graphiques de la Fonction
C	1 094	1	publique du Canada
C			Association canadienne du
C	2 240	1	contrôle du trafic aérien
			Association professionnelle des
A	1 027	1	agents du service extérieur
			Conseil des métiers et du travail
			des chantiers maritimes du
C	1 537	1	gouvernement fédéral (Est)
			Conseil des métiers et du travail des
			chantiers maritimes du
			gouvernement fédéral (Esquimalt
C	882	1	(C.-B.))
			Guides de la marine marchande du
C	1 340	1	Canada
			Fraternité internationale des
C	3 004	1	ouvriers en électricité
			(section locale 2228)

(EMPLOYEUR: CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN  
DE LA SITUATION DE LA FEMME)  
Catégorie de l'administration  
et du service extérieur  
Syndicat canadien des  
employés professionnels  
et techniques  
Catégorie du soutien administratif  
Catégorie scientifique et professionnelle

Agent négociateur

Unité de négociation



(EMPLOYEUR: PERSONNEL DES FONDS NON  
PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Alliance de la Fonction  
publique du Canada

Catégorie de l'exploitation  
— BFC de Kingston  
Catégorie du soutien administratif

— BFC de Kingston

Catégorie de l'exploitation

— BFC de Petawawa

Catégorie du soutien administratif

— BFC de Petawawa

Catégorie de l'exploitation

— QGDN Ottawa

Catégorie du soutien administratif

— QGDN Ottawa

Catégorie technique

— QGDN Ottawa

Catégorie de l'exploitation

— BFC de Valcartier

Catégorie de l'exploitation

— BFC de Shilo

Catégorie de l'exploitation

— BFC de Chatham

Catégorie de l'exploitation

Catégorie du soutien administratif  
1973)

commerce (section locale

l'alimentation et du

Union des travailleurs unis de

(section locale 832)

commerce du Manitoba

l'alimentation et du

Syndicat des travailleurs de

Unité de négociation	Agent négociateur
<hr/>	
(EMPLOYEUR: BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur	Alliance de la Fonction publique du Canada
— Achat et approvisionnement	
— Gestion des finances	
— Services administratifs	
Catégorie de l'exploitation	
— Manœuvres et hommes de métier	
— Services divers	
Catégorie du soutien administratif	
— Commis aux écritures et aux règlements	
— Secréariat, sténographie et dactylographie	
Catégorie scientifique et professionnelle	
— Bibliothèque	
— Vérification	
(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur	Alliance de la Fonction publique du Canada
— Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions	
— Services d'information	
— Services financiers	
— Services administratifs	
Catégorie du soutien administratif	
— Commis aux écritures et aux règlements	
— Secréariat, sténographie et dactylographie	
Traitement mécanique des données	
Catégorie scientifique et professionnelle	
— Economique, sociologie et statistique	

Catégorie de l'exploitation  
Catégorie technique

(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)

Agents de recherches et agents  
du Conseil de recherches

Institut professionnel de la  
Fonction publique du  
Canada

Bibliothéconomie

Services d'information

Traduction

Achat et approvisionnement  
Catégorie de l'exploitation

Association des employés du  
Conseil de recherches

— surveillants  
— non-surveillants

Catégorie technique  
Commis et mécanographie  
Gestion des systèmes d'ordinateurs  
Secrétariat, sténographie et  
dactylographie  
Services administratifs  
Traitement mécanique des données

(EMPLOYEUR: COMMISSION D'ÉNERGIE DU

NORD CANADIEN)

Catégorie de l'exploitation — non-surveillants  
Alliance de la Fonction  
publique du Canada

(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES  
TÉLÉCOMMUNICATIONS,  
MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)

Catégorie de l'administration  
et du service extérieur  
Alliance de la Fonction  
publique du Canada

Catégorie de soutien administratif  
Opérateurs

— Non-opérateurs

Catégorie scientifique et professionnelle  
— Ingénieurs professionnels

Catégorie technique

Unité de négociation	Agent négociateur
Soutien des sciences sociales	
Soutien technologique et scientifique	
Techniciens divers	
Traitement mécanique des données	
Vérification	
Navigation aérienne	
Radio-télégraphie	
Traduction	
Affaires extérieures	
Contrôle de la circulation aérienne	
Electronique	
Officiers de navire	
Services d'imprimerie	
— non-surveillants	
Réparation des navires (côte est)	
Réparation des navires (côte ouest)	
Economique, sociologie et statistique	
(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Catégorie scientifique et professionnelle	Syndicat général du cinéma et de la télévision
Catégorie du soutien administratif	



Chauffage, force motrice et  
 opération de machines fixes  
   — surveillants  
   — non-surveillants  
 Commis aux écritures et aux règlements  
 Communications  
 Dessin et illustrations  
 Enseignement  
 Equipage de navires  
   — surveillants  
   — non-surveillants  
 Gardiens de phare  
   — surveillants  
   — non-surveillants  
 Gestion des finances  
   — non-surveillants  
   — surveillants  
 Inspection des produits primaires  
 Inspection technique  
 Manoeuvres et hommes de métier  
   — surveillants  
   — non-surveillants  
 Mécanographie  
 Photographie  
 Pompiers  
   — surveillants  
   — non-surveillants  
 Programmes de bien-être social  
 Secrétariat, sténographie et  
 dactylographie  
 Services administratifs  
 Services correctionnels  
   — surveillants  
   — non-surveillants  
 Services d'imprimerie  
   — surveillants  
   — non-surveillants  
 Services divers  
 Services d'information  
   — surveillants  
   — non-surveillants  
 Services hospitaliers  
   — surveillants  
   — non-surveillants  
 Soutien de l'enseignement



Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la  
Fonction publique du Canada

Unité de négociation Agent négociateur

(EMPLOYEUR: CONSEIL DU TRÉSOR)

Actuariat  
Agriculture  
Architecture et urbanisme  
Art dentaire  
Chimie  
Commerce  
Droit  
Ergothérapie et physiothérapie  
Génie et arpentage  
Gestion des systèmes d'ordinateurs  
Mathématiques  
Médecine  
Médecine vétérinaire  
Météorologie  
Pharmacie  
Psychologie  
Recherche historique  
Recherche scientifique  
Réglementation scientifique  
Sciences biologiques  
Sciences domestiques  
Sciences forestières  
Sciences infirmières  
Sciences physiques  
Service social  
Services scientifiques de la défense

Achat et approvisionnement  
Administration des programmes  
Bibliothèque  
Alliance de la Fonction  
publique du Canada

# ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

## AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA Association canadienne du contrôle du trafic aérien  
 AECR Association des employés du Conseil de recherches  
 AECS Association des économistes, sociologues et  
 statisticien(ne)s

AFPC Alliance de la Fonction publique du Canada  
 APASE Association professionnelle des agents du service  
 extérieur

CMTCME Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes  
 du gouvernement fédéral (Est)  
 CMTCMO Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes  
 du gouvernement fédéral (C.-B.).

CUAG Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction  
 publique du Canada  
 FIOE Fraternité internationale des ouvriers en électricité  
 (section locale 2228)

GMMC Guilde de la marine marchande du Canada  
 IPFPC Institut professionnel de la Fonction publique du Canada  
 SCEPT Syndicat canadien des employés professionnels et  
 techniques

STACM Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du  
 commerce du Manitoba (section locale 832)

SGCT Syndicat général du cinéma et de la télévision  
 UTUAC Union des travailleurs unis de l'alimentation et du  
 commerce (section locale 1973)

## EMPLOYEURS

CNR Conseil national de recherches du Canada

CRSH Conseil de recherches en sciences humaines

CST Centre de la sécurité des télécommunications (ministère  
 de la Défense nationale)

CT Conseil du Trésor

ONF Office national du film

PFNP Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes

## DIVERS

BFC Base des Forces canadiennes

QGDN Quartier général de la Défense nationale

## TABLEAUX

## APPENDICE

1. Unités de négociation et agents négociateurs
2. Méthode de règlement des différends
3. Modification de la méthode de règlement des différends, 1982-1983
4. Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève
5. Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends
6. Différends renvoyés à l'arbitrage, 1982-1983
7. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)
8. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)
9. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeurs distincts)
10. Renvois à l'arbitrage, 1967 à 1983
11. Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, 1977-1983
12. Conciliation, médiation et examens, 1982-1983

Nota: Les données statistiques pour l'année 1982-1983 s'arrêtent au 31 mars 1983. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot "employé" figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.





**L-47** Le Bureau a terminé la mise à jour de son rapport intitulé «Tendances des taux de rémunération dans la Fonction publique du Canada». Ce document, qui est censé paraître en 1983, portera sur la période de 1977 à 1982.

**L-48** À la demande de certains groupes et organismes du domaine des relations de travail, le Bureau a organisé des colloques portant sur des aspects précis du programme de la Direction de la recherche. Ainsi, dans le cadre de plusieurs programmes d'échange de la Commission de la Fonction publique, un agent supérieur de la Direction a présenté un exposé sur le régime de négociation collective dans la Fonction publique fédérale.

de fréquence. Ce document fournit des renseignements sur les caractéristiques, les tendances et la fréquence des clauses relatives aux primes de poste et aux primes de fin de semaine dans les conventions collectives qui ont été conclues dans la Fonction publique fédérale entre 1973 et 1982 et qui étaient en vigueur au 31 décembre de chaque année.

**L-43** Au cours de 1982, le Bureau a ajouté de nouvelles données à son système d'information automatisé sur les négociations et les ententes BASIS, lequel permet d'emmagasiner et de récupérer des données portant sur chaque ronde de négociations dans la Fonction publique fédérale. Il peut fournir dans les plus brefs délais des données remontant jusqu'en 1967 et portant notamment sur la date de signature des conventions collectives, le mode de résolution des différends choisi par les agents négociateurs, les méthodes de règlement, la date et le nombre de décisions arbitrales et de rapports de conciliation, les interventions des médiateurs et des conciliateurs, les ententes salariales et les paiements spéciaux ou les clauses d'indemnité de vie chère. En 1982, le Bureau a répondu à plusieurs demandes de renseignements au moyen du système BASIS.

**L-44** Cette année, le Bureau a publié le document intitulé «La composition de la Fonction publique du Canada», ainsi que cinq rapports visant diverses catégories professionnelles relevant des employeurs distincts. En outre, à la demande de l'Institut professionnel de la Fonction publique, il a rassemblé dans un tableau spécial des données sur les employés de la Fonction publique, présentées par régions précises et s'ajoutant à celles que renferme habituellement cette publication. Des brochures sur les taux de rémunération en vigueur dans la Fonction publique du Canada ont également été publiées, tous les trois mois dans le cas des groupes dont l'employeur est le Conseil du Trésor, et semestriellement dans le cas de ceux qui relèvent des employeurs distincts.

**L-45** Pour la quatrième année consécutive, le Bureau a distribué aux agents négociateurs les données que le Conseil du Trésor lui a communiquées sur les salaires accordés à 56 groupes professionnels de la Fonction publique. Cet organisme lui a également transmis des documents sur lesquels il s'est fondé pour établir un rapport indiquant le nombre total de cessations d'emploi dans la Fonction publique en pourcentage du nombre moyen d'employés compris dans chaque groupe professionnel et inscrit à l'effectif en 1982. Le Bureau a en outre donné suite à une demande de la Fonction publique du Canada qui voulait obtenir des renseignements supplémentaires quant au motif de ces départs.

**L-46** Au cours de l'année, le Bureau a amorcé le travail d'élaboration du répertoire des questions traitées dans les rapports de conciliation entre le 13 mars 1967 et le 1<sup>er</sup> janvier 1982. Ce travail devrait être terminé dans le courant de l'année financière 1983-1984.

**L-39** Le Bureau offre à ceux qui participent à ses enquêtes un service informatique spécial de mise en tableaux destiné à répondre aux besoins de chacun. Les renseignements nécessaires sont échangés dans la banque de données sur la rémunération et, en général, il suffit de moins de 24 heures pour donner suite aux douzaines de demandes de ce genre que le Bureau reçoit chaque année.

## ANALYSES ET ÉTUDES DES TRAVAUX DE RECHERCHE

**L-40** Le Bureau a continué de produire des mises à jour de ses rapports d'analyse des conventions collectives conclues dans la Fonction publique. Ces documents renferment des données sur les clauses des conventions collectives conclues en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. L'un d'eux analyse en détail chacune des clauses de chaque convention collective, tandis que l'autre examine les différences de fond et de forme entre les clauses de la nouvelle convention et celles de l'ancienne. De plus, le Bureau a publié cette année son huitième rapport annuel intitulé *Analyse des conventions collectives dans la Fonction publique fédérale, 1<sup>er</sup> janvier 1982*. À la suite de demandes qui lui ont été adressées, il a également amorcé le travail préliminaire d'analyse terminologique de plusieurs autres dispositions des conventions collectives, à savoir celles portant sur les exposés de fonctions, la semaine de travail comprimée, le report du congé annuel, la rémunération des congés annuels non liquidés, l'annulation et la rémunération anticipée des congés, le mode de rémunération et l'assignation des heures supplémentaires.

**L-41** Au cours de 1982, le Bureau a continué de publier régulièrement le document intitulé «Renseignements sur la négociation collective dans la Fonction publique du Canada», lequel fait état des augmentations moyennes pondérées obtenues par divers groupes professionnels, du nombre d'auditions tenues au cours de l'année par les commissions d'arbitrage et les bureaux de conciliation, du nombre de nominations de médiateurs et de conciliateurs, de l'état des négociations collectives, de la date d'expiration des conventions en vigueur, ainsi que de certaines données statistiques sur l'économie et le travail au Canada. En outre, le Bureau a établi des résumés d'entente indiquant les modifications apportées aux conventions collectives dans la Fonction publique. Cette année, étant donné l'adoption de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, les résumés d'entente ont été remplacés par des rapports sommaires faisant état, pour chaque groupe professionnel de la Fonction publique, des taux de rémunération révisés conformément à cette loi.

**L-42** Le Bureau a fait paraître, dans son rapport intitulé «Renseignements sur la négociation collective dans la Fonction publique du Canada, deuxième trimestre de 1982», une analyse de tendances et



parmi les analystes du domaine de la rémunération au Canada. C'est ainsi que la plupart des rapports du Bureau sont mis à la disposition des personnes qui utilisent ce genre de données pour fixer la rémunération au sein de leur organisme. Ces rapports, qui comprennent des données d'ensemble sur les salaires applicables à certaines classes de référence, sont publiés deux fois par année, au printemps et à l'automne. Ils renferment des renseignements très à jour puisqu'ils paraissent au cours du trimestre où ces salaires entrent en vigueur. Les classes professionnelles visées sont les suivantes: chimistes, économistes et statisticiens, ingénieurs, physiciens, et chercheurs scientifiques. Les classes techniques étudiées comprennent les dessinateurs, les techniciens et technologues en électronique, ainsi que les préposés au soutien technologique et scientifique. Parmi les classes administratives, citons les acheteurs et les préposés aux achats, les gestionnaires des systèmes d'ordinateurs, les administrateurs des finances, les agents d'information et les traducteurs. Les classes de l'exploitation sont représentées par les manoeuvres et les mécaniciens de machines fixes. Les classes des employés de bureau comprennent entre autres les commis, les préposés au traitement mécanique des données, les secrétaires, les sténographes et les dactylos. Ces rapports sont mis à la disposition des analystes et des chercheurs de l'extérieur de la Fonction publique qui travaillent dans les milieux universitaires, syndicaux et administratifs.

**L-36** Au cours de l'année, le Bureau a continué de tenir ses réunions habituelles avec les membres du Groupe de la rémunération de Toronto, du Groupe de la rémunération de Montréal et du Conseil consultatif du Centre de la rémunération du Conférence Board du Canada, où il a participé à des échanges de vues et de documents concernant les méthodes de recherche sur la rémunération. Cette année, une importance particulière a été accordée à l'étude des répercussions que les mesures de restriction et les bouleversements de personnel au sein de l'économie ont eues sur les travaux d'enquête.

**L-37** Le personnel supérieur du Bureau a organisé douze colloques à l'intention de groupes professionnels et d'analystes de la rémunération au Canada. Parmi les thèmes abordés cette année, mentionnons les méthodes de recherche et d'enquête du Bureau, l'appariement des postes (qui consiste à comparer les emplois de la Fonction publique avec des postes analogues dans les divers secteurs de l'économie canadienne), les méthodes de calcul du coût de la négociation collective, ainsi que les résultats de la négociation dans la Fonction publique.

**L-38** Cette année, le Bureau a reçu des participants à ses enquêtes ainsi que d'autres sources plus de 2 300 demandes de données sur la Fonction publique. Il a également donné suite à 84 demandes d'enquêtes sur la rémunération provenant d'organismes de l'extérieur de la Fonction publique.

L-35 Conformément à une politique établie dans les années 70, les constatations des enquêtes du Bureau font l'objet d'une diffusion accrue

## COMMUNICATIONS AVEC LES ORGANISMES DE L'EXTÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

L-34 Le Bureau a publié un rapport sur les salaires, les indemnités et certains avantages accordés aux divers représentants élus au palier fédéral, au palier provincial, de même que dans certaines municipalités. Ce rapport, intitulé «Rémunération des représentants élus», est mis à jour chaque année.

L-33 Le Bureau a effectué une enquête dans le cadre de laquelle de nouvelles particularités de postes ont servi à appairer les postes de niveaux équivalant à ceux de sergent et d'inspecteur de la GRC. Cette enquête, qui s'inscrit dans le programme de révision des taux de rémunération des membres de la Gendarmerie royale du Canada, portait sur onze corps de police municipaux et sur deux corps de police provinciaux. Les constatations figurent dans un rapport dont la date d'effet est le 1<sup>er</sup> octobre 1982.

L-32 Cette année, le Bureau a effectué dans tout le pays une enquête sur la rémunération des agents de l'organisation et des méthodes. Les données de cette enquête, faite à partir de postes apparées au cours d'entrevues personnelles, ont été intégrées dans le système d'enquêtes automatisées sur la rémunération.

L-31 Les agents du Bureau ont continué d'améliorer l'enquête sur la rémunération du personnel de direction et de gestion supérieure, de même que celle sur les administrateurs du personnel, et ils en ont amorcé la refonte. À ce chapitre, le Bureau met l'accent sur la formation réciproque des agents affectés aux deux enquêtes, sur l'élargissement de l'échantillon, et sur la cotation numérique de nouveaux emplois visés par ces enquêtes. Il tient aussi à ce que les visites sur place soient effectuées pour les deux enquêtes à l'automne et à ce que celles-ci aient la même date d'effet, à savoir le 1<sup>er</sup> janvier.

L-30 Cette année, le Bureau a également fini d'examiner les évaluations de postes qui servent de base à l'enquête sur les administrateurs du personnel, et il a établi le tracé de la politique salariale appliquée par chaque participant à cette enquête. Deux rapports, dont la date d'effet est le 1<sup>er</sup> janvier 1983, sont en train d'être établis. L'un porte sur le secteur des entreprises, et l'autre sur les administrations provinciales.

Groupe consultatif de la rémunération du personnel de direction, mais aussi pour les organismes participants.

**L-29** À la demande du Secrétariat du Conseil du Trésor, le Bureau a mené sa deuxième enquête annuelle sur la rémunération accordée au personnel de direction et de gestion supérieure du secteur des entreprises, des administrations provinciales et municipales et des universités. Les constatations de cette enquête, qui porte sur les salaires, les régimes d'accumulation de capital, les avantages sociaux et les privilèges applicables à ces employés, sont transmises aux membres du Groupe consultatif de la rémunération du personnel de direction dans la Fonction publique. Ce groupe a pour mandat de faire des recommandations au Premier ministre sur la rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail des cadres supérieurs de la Fonction publique. À la fin de l'année, le Bureau avait publié une série de quatre rapports portant sur chacun des secteurs étudiés. La date d'effet de ces rapports est le 1<sup>er</sup> septembre 1982. En outre, il procède actuellement à la mise à jour de deux publications traitant de la politique salariale du secteur des entreprises et des administrations provinciales, publications dont la date d'effet est le 1<sup>er</sup> janvier 1983. Ces rapports constituent une précieuse source de renseignements non seulement pour le Conseil du Trésor, le Bureau du Conseil privé et le

**L-28** Le Comité coordonnateur des classes exclues, coprésidé par le secrétaire adjoint du Conseil du Trésor (Division de la gestion du personnel) et par le directeur général du Bureau de recherches sur les traitements, s'est réuni au cours de l'année pour étudier tous les aspects du programme d'enquêtes concernant les groupes de la Fonction publique qui sont exclus de la négociation collective ou qui n'ont pas d'agent négociateur accrédité. C'est sur les résultats de cette enquête que le Conseil du Trésor se fonde pour effectuer la révision périodique des éléments de rémunération applicables à ces groupes. En outre, le sous-comité technique a tenu plusieurs réunions en vue d'examiner certains paramètres précis de l'enquête et d'analyser les données d'entrée.

## CLASSES EXCLUES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

**L-27** Les membres du Comité consultatif ont présenté 27 demandes spéciales de renseignements sur la négociation collective dans la Fonction publique. Ceux-ci désiraient notamment obtenir des données sur la tendance des règlements intervenus au cours des négociations collectives, la teneur des décisions arbitrales, ainsi que des détails techniques sur les méthodes suivies dans la préparation des rapports du Bureau et des études effectuées par la Direction de la recherche.

permanentes. Ainsi, à la demande du Conseil du Trésor, il a effectué une autre enquête sur la rémunération accordée aux agents des services correctionnels provinciaux.



enquête sur les taux de début prévus et réels des diplômés des universités, des cégeps et des collèges communautaires.

**L-23** Pour un certain nombre de classes, le Bureau a obtenu des données salariales qui avaient déjà été recueillies par d'autres organismes gouvernementaux, et les a adaptées aux besoins de la Fonction publique. Ainsi, il s'est servi des données provenant de l'enquête sur les salaires effectuée par le ministère du Travail dans le cas des groupes suivants: services divers, manoeuvres et hommes de métier; chauffage, force motrice et opération de machines fixes; services hospitaliers; équipages de navire et réparation de navires; et certaines classes d'employés de bureau, de préposés aux magasins ou d'autres emplois compris dans la catégorie de l'exploitation. De même, avec le consentement écrit de certaines universités, Statistique Canada a mis à la disposition du Bureau ses données sur la rémunération des professeurs d'université, données dont le Secrétaire du Conseil du Trésor se sert pour réviser le salaire des enseignants des collèges militaires canadiens.

## RÉACTIONS AUX DEMANDES SPÉCIALES DES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

**L-24** Comme les données salariales dont se servent les employeurs et les agents négociateurs doivent être le plus à jour possible, ces derniers demandent souvent au Bureau de leur fournir des renseignements préliminaires provenant de ses enquêtes. Le Bureau peut répondre à ces demandes spéciales un mois après la date de l'enquête. Les renseignements demandés par une partie sont toujours communiqués à l'autre. Au cours de l'année, le Bureau a reçu 13 demandes de ce genre, dont sept du Conseil du Trésor et quatre des agents négociateurs. Dans deux autres cas, les parties ont formulé leur demande conjointement. Tous les renseignements préliminaires fournis par le Bureau comprenaient des données salariales détaillées provenant habituellement de secteurs bien précis de l'économie canadienne. Sur les onze demandes reçues cette année, dix portaient sur des données salariales concernant des clauses des catégories scientifique et professionnelle et technique.

**L-25** Le Conseil du Trésor et un employeur distinct ont formulé onze demandes en vue d'obtenir des imprimés mécanographiques spéciaux, dont des tableaux détaillés différents de ceux qui figurent normalement dans les rapports officiels du Bureau. Un agent négociateur accredité a fait une demande de ce genre, mais dans la plupart des cas, les imprimés spéciaux ayant trait aux données salariales portaient sur les ingénieurs, les chercheurs scientifiques et autres, tandis que ceux ayant trait aux éléments non pécuniaires concernaient surtout plusieurs avantages sociaux importants.

**L-26** Le Bureau a donné suite à des demandes particulières concernant des enquêtes autres que ses principales enquêtes



**L-22** À la demande des parties négociatrices, le Bureau a effectué d'autres enquêtes, dont l'une sur les salaires accordés aux pilotes de ligne canadiens en 1981. De plus, il effectue périodiquement une

**L-21** En 1982, le Bureau a amorcé les travaux préliminaires en vue de remanier le système informatique servant à produire les tableaux de dépenses relatives aux avantages sociaux. Depuis quelques années en effet, les programmes initiaux, qui avaient été conçus au cours des années 60, ont entraîné de nombreux problèmes. Grâce aux moyens techniques actuels, le Bureau entend établir un système qui, outre le traitement et l'interclassement des données, pourra accomplir diverses fonctions de vérification. Ces fonctions, qui comprennent entre autres la validation des réponses par comparaison avec celles de l'enquête précédente et la vérification des données relatives à la fréquence et aux caractéristiques ainsi qu'aux paramètres des échelles, permettront d'obtenir des résultats plus sûrs et de réduire sensiblement le temps que les agents doivent normalement consacrer à ce genre de travail. Le nouveau système devrait être en place pour l'enquête de janvier 1984.

**L-20** Le système de mise à jour des données instauré en 1981 a pu être utilisé pour l'enquête de 1982. Il a d'ailleurs donné lieu à des commentaires élogieux de la part des participants à l'enquête et des agents enquêteurs. Le Bureau cherche actuellement à perfectionner son système afin qu'il puisse capter les notes explicatives. Une telle amélioration, qui contribuera à réduire le temps consacré à l'analyse et à la vérification des données recueillies au cours des visites sur place, sera profitable non seulement dans le cas de l'enquête principale sur les avantages, mais aussi des autres enquêtes dont l'un des aspects porte sur les avantages sociaux.

**L-19** Le Bureau a répondu à diverses demandes de chiffres et de tableaux concernant des avantages précis. En vue d'une diffusion plus générale parmi ceux qui s'intéressent au domaine de la rémunération, il a également publié deux condensés: l'un s'intitule «Principaux points des études sur les avantages sociaux des employés», et l'autre fait partie du document intitulé «La rémunération dans le secteur des entreprises du Canada».

engagées par l'employeur et par l'employé au titre de ces régimes. Les constatations de cette enquête sont publiées dans une série de quatre rapports circonstanciés, à l'intention des membres du Comité consultatif de recherches sur les traitements et des participants à l'enquête. Ces rapports renferment des statistiques détaillées, des exposés techniques et une analyse des données relatives à une vaste gamme d'avantages sociaux. Le Bureau est également heureux d'annoncer que, grâce au perfectionnement de son système informatique, les membres du Comité consultatif de recherches sur les traitements ont pu obtenir des données préliminaires dès le mois de mai 1982.

rémunération. Ces classes, qui ont trait aux services de santé, faisaient auparavant l'objet d'une enquête bisannuelle auprès des hôpitaux, des organismes d'assistance sociale et autres, mais à l'avenir, elles seront étudiées une fois par année.

**L-14** Cette année, 76 rapports portant sur 44 classes professionnelles ont été publiés dans le cadre du programme d'enquêtes automatisées sur la rémunération. Ces rapports présentent, à l'égard de chacune des classes étudiées, une série de tableaux renfermant des mesures de taux pour l'ensemble du Canada et par rapport à l'année précédente, selon le secteur d'activité économique, la région et l'agglomération. D'autres tableaux font état de mesures de taux selon le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du baccalauréat, des échelles salariales, du mois d'expiration, des taux de rémunération, du champ d'application des conventions collectives et de la durée hebdomadaire du travail.

**L-15** Au début de l'année, le Bureau a publié, dans une série de quatre rapports, les constatations de son enquête sur plusieurs postes de surveillants et de non-surveillants du secteur canadien de l'imprimerie. L'enquête, visant l'ensemble du Canada, a été réalisée au moyen d'un appariement de postes effectué au cours d'entrevues sur place. Elle a été menée dans dix centres industriels et portait sur les taux de rémunération ainsi que sur d'autres avantages et conditions de travail en vigueur dans ce secteur d'activité.

**L-16** Au cours de l'enquête sur les corps de police, le Bureau rassemble des données sur les taux de rémunération applicables aux agents de première classe et au premier niveau de supervision, ainsi que sur les primes d'ancienneté. Ces renseignements, qui portent sur 50 corps de police municipaux, sur les corps de police provinciaux de l'Ontario et du Québec, ainsi que sur la Gendarmerie royale du Canada, sont présentés pour l'ensemble du Canada et sont répartis selon cinq régions principales et par groupe de population. Un rapport d'enquête complémentaire renferme des renseignements sur les taux de rémunération applicables à tous les grades supérieurs jusqu'à celui de chef de police inclusivement.

**L-17** En 1982-1983, le Bureau a effectué une deuxième enquête sur la rémunération versée aux pompiers des villes comptant plus de 50 000 habitants. L'enquête en question portait notamment sur les taux de rémunération, la prime d'ancienneté et les indemnités de vie chère accordés aux pompiers de première classe et au premier niveau de supervision. Au cours de l'année, le Bureau a aussi mené une enquête sur les officiers et les équipages de navire.

**L-18** En 1982, le Bureau a mené son enquête biennale sur les avantages sociaux et les conditions de travail, laquelle comporte une étude détaillée de la fréquence et des caractéristiques des régimes d'avantages sociaux offerts aux employés, ainsi que des dépenses

traitements se réunissent pour examiner les principaux programmes d'enquêtes et les études spéciales que le Bureau entend effectuer dans le domaine de la rémunération. Après en avoir discuté à fond, le directeur général du Bureau prend toutes les décisions finales sur le contenu des programmes en tenant compte des ressources budgétaires et opérationnelles.

## PROGRAMME D'ENQUÊTES SUR LA RÉMUNÉRATION À L'INTENTION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

**L-12** Le programme d'enquêtes automatisées sur la rémunération, ou AUTOCODS, grâce auquel les données figurant au fichier du Bureau sont mises à jour par les organismes participants une ou deux fois par année lorsque les échelles salariales et les taux de rémunération changent, constitue le principal élément du système d'établissement des rapports du Bureau. Au moment de sa mise en oeuvre en 1971, ce programme portait sur dix classes, alors qu'à l'heure actuelle, il en vise 44. Ce nombre représente en fait une augmentation de plus d'un tiers par rapport à l'année dernière seulement. Le système AUTOCODS allie les avantages de la méthode traditionnelle, qui consiste à apparter les postes au cours de visites personnelles dans les organismes, à la souplesse d'une banque de données. Grâce à ce système, il est possible, dans des circonstances particulières, d'obtenir des données préliminaires un mois seulement après la date d'effet de l'enquête.

**L-13** Deux fois par année, soit le 1<sup>er</sup> mars et le 15 août, le Bureau publie deux importants rapports. Le rapport AUTOCODS-I porte sur les dix classes visées initialement par le programme: les ingénieurs, les physiciens, les gestionnaires des systèmes d'ordinateurs, les administrateurs des finances, les dessinateurs, les commis, les préposés au traitement mécanique des données, les secrétaires, les sténographes et les dactylos, les manoeuvres, et les mécaniciens de machines fixes. Quant au rapport AUTOCODS-II, il porte sur huit autres classes, soit celles des chercheurs scientifiques, des économistes et statisticiens, des chimistes, des traducteurs, des agents d'information, des acheteurs et des préposés aux achats, des techniciens et technologues en électronique, et du personnel chargé du soutien technique. Les autres rapports AUTOCODS sont publiés une fois par année, en mars ou en août, et portent sur les actuaire, les architectes, les vérificateurs, les préposés aux communications, les chercheurs en histoire, les avocats, les bibliothécaires, les mécanographes, les agents de l'organisation et des méthodes, les pilotes chargés du transport du personnel de direction et les pilotes d'hélicoptère, les photographes, les inspecteurs techniques, les régulateurs (transport aérien), et les administrateurs de programmes de bien-être social. Cette année, le Bureau a ajouté douze classes professionnelles à son programme d'enquêtes automatisées sur la



**L-11** Vers la fin de chaque année civile, les cadres supérieurs du Bureau et les représentants du Comité consultatif de recherches sur les

**L-10** Le Bureau invite les représentants des parties à participer aux cours qu'il offre à ses agents enquêteurs en prévision de certaines enquêtes effectuées sur place, dont celle sur les avantages sociaux et les conditions de travail. Il invite également les parties à présenter des exposés à ses agents au cours des séances d'information en vue de préparer ces derniers à procéder aux enquêtes sur la rémunération.

**L-9** Le Bureau continue d'organiser des colloques et de publier des renseignements à l'intention de ses membres et des représentants des parties à la négociation collective. Les colloques portent notamment sur l'appariement des postes, lequel consiste à comparer les emplois de la Fonction publique fédérale à ceux des divers secteurs de l'activité économique du Canada, ainsi que sur l'élaboration et l'application des méthodes d'enquête, les échantillons d'enquête, la collecte des données, le contrôle de la qualité et l'utilisation des rapports découlant des enquêtes sur la rémunération.

**L-8** Les parties à la négociation peuvent également être consultées à l'occasion de réunions spéciales tenues à intervalles réguliers. Au cours de l'année étudiée, les particularités des postes de la classe de la gestion des systèmes d'ordinateurs ont fait l'objet d'une révision majeure à la suite de réunions tenues avec les représentants du Conseil du Trésor et de l'Institut professionnel de la Fonction publique.

**L-7** L'une des questions étudiées aux réunions du sous-comité technique du Comité consultatif auxquelles participaient des spécialistes de la rémunération représentant les parties et le Bureau, soit l'adoption de nouvelles méthodes pour l'enquête sur les classes de la santé, s'est révélée d'une importance capitale au cours de la révision des travaux d'enquête du Bureau. Ce projet comportait, entre autres, l'établissement d'une banque de données automatisée permettant la publication annuelle de données sur la rémunération, ainsi que la modification des particularités des postes de médecins, d'hygiénistes communautaires et de travailleurs sociaux. L'échantillon de l'enquête a également été modifié.

sur les classes d'emplois qui n'existent pas dans la Fonction publique. Le Comité a également étudié les procédures administratives et techniques relatives aux programmes du Bureau, ainsi qu'aux communications avec les parties et les participants aux enquêtes. Ces discussions ont débouché sur la formation d'un sous-comité spécial dont les travaux se poursuivront en 1983. Les constatations de ce sous-comité, qui seront revues par l'ensemble du Comité, serviront à établir des directives visant à améliorer les communications et à mieux faire connaître les services que le Bureau fournit aux parties.



**L-3** Au cours de l'année, à la suite des demandes répétées des parties négociatrices et du Conseil du Trésor, qui voulaient obtenir des données plus détaillées sur les classes non syndiquées, le Bureau a affecté la totalité de ses ressources à des enquêtes approfondies et à des études spéciales portant sur ces groupes d'employés. Les enquêtes et les rapports sur la rémunération offerte dans le secteur des entreprises et d'autres secteurs de l'extérieur s'appliquent aux deux tiers environ des fonctionnaires fédéraux occupant des postes comparables aux postes étudiés. Chaque année, plus de 400 classes et niveaux font l'objet d'une enquête, et bon nombre d'entre eux sont étudiés deux fois l'an. Bien que le Bureau se montre parfois exigeant, les participants aux enquêtes lui offrent leur entière collaboration.

## CONSULTATION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

**L-4** Les cadres supérieurs du Bureau de recherches sur les traitements consultent régulièrement les représentants des employeurs et les agents négociateurs accrédités en vertu de la Loi, pour s'assurer que les programmes tiennent compte le mieux possible de leurs besoins. Habituellement, le Bureau procède annuellement ou semestriellement à la mise à jour de ces principales enquêtes sur la rémunération, soit pour modifier les échancellons ou pour réviser les particularités des postes de façon à tenir compte des besoins actuels et des progrès enregistrés au cours des négociations collectives.

**L-5** Le Président de la Commission dirige les réunions du Comité consultatif de recherches sur les traitements au cours desquelles les représentants des agents négociateurs accrédités et ceux de l'employeur rencontrent le directeur général du Bureau. À cette occasion, les parties définissent les données dont elles ont besoin en vue des négociations collectives et font connaître leurs vues sur les méthodes suivies par le Bureau, la fréquence des enquêtes et le délai de publication des rapports. En 1982, le Comité a tenu trois réunions de ce genre auxquelles l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor, l'employeur le plus important, ont délégué des représentants. Plusieurs autres agents négociateurs et employeurs ont également participé à ces réunions.

**L-6** Au cours de l'année écoulée, les membres du Comité consultatif ont traité des critères que le Bureau applique dans le cas des études ayant trait aux classes sur lesquelles il est difficile d'enquêter, ainsi que des lignes directrices concernant les recherches et les enquêtes spéciales



# BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

## INTRODUCTION

**L-1** Le Bureau de recherches sur les traitements, créé en 1957, a pour mission de fournir aux personnes chargées de la révision périodique des traitements et des avantages sociaux dont bénéficient les fonctionnaires fédéraux, des données sur la rémunération offerte tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Fonction publique du Canada. Ces données, qui sont obtenues principalement au moyen d'enquêtes menées périodiquement auprès d'organismes des divers secteurs de l'activité économique canadienne, portent sur toutes les grandes catégories professionnelles, à savoir les catégories scientifique et professionnelle, technique, de la direction, de la gestion supérieure, de l'administration, des employés de bureau et de l'exploitation. Depuis l'instauration de la négociation collective dans la Fonction publique en 1967, le Bureau a toujours eu comme fonction première de fournir aux parties intéressées des données exactes et à jour en matière de rémunération, données qui servent à faire les analyses comparatives à partir desquelles les niveaux de rémunération sont établis. Pendant la durée d'application de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, le Bureau continue de procéder à ses enquêtes afin de tenir à jour les données dont il dispose sur les niveaux de rémunération en vigueur dans tous les secteurs de l'économie. De cette manière, les parties intéressées pourront avoir accès à des données fiables lorsque les divers groupes cesseront d'être assujettis au programme de restriction vers le milieu de 1984.

## RÉSUMÉ

**L-2** La plupart des données recueillies par le Bureau sont fournies bénévolement par plus de mille organismes représentant tous les secteurs d'activité du Canada. Au moyen d'entrevues personnelles, les agents du Bureau procèdent à l'appariement ou à la cotation numérique des postes en se servant de particularités établies à partir des normes de classification en vigueur dans la Fonction publique. En tant que membres de plusieurs importants groupes et associations de spécialistes de la rémunération, les cadres supérieurs du Bureau présentent régulièrement des exposés sur les techniques de recherche en

gouvernement qui ne sont pas reliées à son propre ministère; et, troisièrement, que le droit à la liberté d'expression d'un fonctionnaire est limité dans la mesure où ses critiques ne doivent pas faire obstacle à sa capacité de s'acquitter de ses fonctions et responsabilités. En outre, la question de savoir si, dans une affaire quelconque, le comportement d'un fonctionnaire constitue ou non une faute de conduite est une question de fait qui devrait être laissée au jugement de l'arbitre. À cet égard, la Cour a indiqué qu'il n'était pas nécessaire qu'il ait effectivement nui à son efficacité pour conclure à une faute de conduite. Il suffit que la preuve atteste d'une conduite telle de la part du fonctionnaire qu'elle nuit à son utilité comme employé. Finalement, la Cour a jugé que l'arbitre avait agi à bon escient en ne tenant pas compte de la légalité ou de l'illégalité de l'ordre du surveillant enjoignant à l'employé s'estimant lésé de s'abstenir de faire d'autres déclarations publiques. Cet ordre, même s'il était trop général, n'excusait pas le comportement de l'employé s'estimant lésé. Par conséquent, la demande a été rejetée. Voir *Neil A. Fraser c. le Conseil du Trésor*, dossier de la Cour A-457-82, décision non publiée jusqu'à maintenant; la permission d'interjeter appel a été accordée par la Cour suprême du Canada le 8 février 1982.



l'employé s'estimant lésé et de l'employeur ont été rejetées. Voir *Rémi St-Louis contre le Conseil du Trésor*, dossier de la Cour n° A-737-81; *la Reine contre Rémi St-Louis*, dossier de la Cour n° A-767-81; (décisions non publiées jusqu'à maintenant).

**K-7** L'employé s'estimant lésé, qui travaille pour Revenu Canada, avait été investi de la responsabilité de choisir les sociétés qui devaient faire l'objet d'une vérification par ses subalternes. Il a demandé, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, que la Cour d'appel fédérale infirme une décision d'un arbitre qui rejetait deux des trois griefs qu'il avait renvoyés à l'arbitrage. Le premier grief avait trait à une suspension de trois jours que l'employeur lui avait appliquée pour une faute de conduite. L'employé s'estimant lésé avait envoyé au rédacteur en chef d'un journal local une lettre critiquant la politique de conversion au système métrique adoptée par le gouvernement. Il avait également participé à une manifestation contre cette politique. L'arbitre a jugé que cette suspension n'était pas justifiée parce que l'employé s'estimant lésé n'avait rien fait qui pouvait nuire à son efficacité ou à son utilité comme fonctionnaire, et que, pour cette raison, il n'était pas coupable d'une faute de conduite.

**K-8** Au moment où l'employeur avait imposé la suspension de trois jours, il avait également ordonné que l'employé s'estimant lésé s'abstienne de faire des déclarations publiques dans lesquelles il critiquait un ministère ou un organisme du gouvernement, ses représentants, ses règles ou règlements. Cependant, à la suite de cette suspension, l'employé s'estimant lésé a entrepris d'attirer l'attention des médias afin de faire connaître ses critiques à l'endroit de la politique de conversion au système métrique, de la Charte des droits proposés et du Premier ministre, de même qu'à l'endroit de l'ordre donné par l'employeur de s'abstenir de faire des déclarations publiques. L'employeur a par conséquent imposé à l'employé s'estimant lésé une suspension de dix jours, et, encore une fois, lui a ordonné de s'abstenir de faire des critiques en public. L'employé s'estimant lésé a répondu à cette deuxième suspension en multipliant ses commentaires à la presse et, par conséquent, a été congédié. La suspension et le congédiement formaient l'objet du deuxième et du troisième grief. L'arbitre a conclu qu'en s'engageant dans une campagne publique contre le Premier ministre, le gouvernement et certaines de ses politiques, l'employé s'estimant lésé avait nu à son utilité et à son efficacité comme fonctionnaire et que la deuxième suspension et le congédiement étaient justifiés.

**K-9** Dans son jugement, la Cour a admis, premièrement, que, comme l'avait indiqué l'arbitre, un fonctionnaire est coupable d'une faute de conduite s'il agit d'une façon qui nuit ou est susceptible de nuire à son utilité ou à son efficacité comme fonctionnaire; deuxièmement, qu'un fonctionnaire peut nuire à son efficacité en critiquant les politiques du



droit en partie à la demande, et la question a été renvoyée à la Commission car la proposition relative aux taux de rémunération des employés dont les postes avaient été mis à un niveau inférieur par suite d'une reclassification était une question qui pouvait être tranchée par une décision arbitrale. Voir *Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s et la Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, dossier de la Cour n° A-46-82 (décision non publiée jusqu'à maintenant).

**K-5** Un employé s'estimant lésé, vérificateur des impôts à Revenu Canada, a été congédié pour une faute de conduite reliée à une situation de conflit d'intérêts. Chaque année, il avait signé une entente en vertu de laquelle il s'engageait à ne pas faire de tenue de livres, à ne pas donner de conseils fiscaux ou à participer à d'autres activités connexes, rémunérées ou non, dont auraient bénéficié des contribuables. À la suite d'une audition à huis clos, l'arbitre a jugé que l'employé s'estimant lésé avait créé une situation de conflit d'intérêts qui justifiait une mesure disciplinaire (dossier de la Commission n° 166-2-8368). L'arbitre a décidé de substituer une suspension à long terme au congédiement parce que l'employé s'estimant lésé n'avait pas été rémunéré pour ses services et que l'employeur n'avait pas eu recours au congédiement en une autre occasion où il avait appliqué une mesure disciplinaire à un employé qui avait reçu une rémunération pour des services semblables. L'employé s'estimant lésé et l'employeur ont tous deux présenté une demande à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, pour que la décision de l'arbitre soit infirmée.

**K-6** Deux arguments ont été présentés au nom de l'employé s'estimant lésé. Le premier était que l'arbitre avait violé les principes de la justice naturelle en tenant une audition à huis clos. En ce qui concerne cette question, la Cour a jugé que l'arbitre avait agi ainsi pour protéger le caractère confidentiel des déclarations d'impôt de particuliers, et que l'employé s'estimant lésé n'avait subi aucune injustice. Selon la Cour, la règle générale selon laquelle la justice doit être administrée en public ne s'applique pas à un tribunal administratif ou quasi-judiciaire, comme un tribunal d'arbitrage de griefs. Une audition publique est toujours préférable, mais les arbitres chargés d'appliquer la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne sont pas obligés de tenir de telles auditions. Le deuxième argument présenté au nom de l'employé s'estimant lésé avait trait à la validité des règles de conduite qu'il avait censément enfreintes. La Cour a invoqué la présomption de cette validité et a jugé que l'employé s'estimant lésé n'avait pas prouvé que les règles de conduite établies par le sous-chef avaient été créées ou adoptées d'une manière invalide. L'opinion avancée par l'employeur, selon laquelle, dans les circonstances, la décision de l'arbitre de mitiger la peine imposée à l'employé n'était pas justifiée, a été rejetée par la Cour sans qu'elle ait fourni de motif. Par conséquent, les demandes de

**K-4** Au sujet d'une demande en vue de faire annuler une décision, présentée par l'agent négociateur en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, la Cour d'appel, dans le jugement qu'elle a rendu le 24 septembre 1982, confirmait une décision de la Commission selon laquelle celle-ci n'avait pas le pouvoir de trancher la deuxième et la troisième question susmentionnées. La Cour a toutefois déclaré qu'elle désapprouvait la conclusion de la Commission selon laquelle elle n'était pas compétente pour trancher la première question. La Cour a jugé que cette proposition n'empêchait pas sur le pouvoir exclusif de l'employeur de classer ou de reclasser des postes. Par conséquent, elle a fait

**K-3** Enfin, on a demandé à l'employeur de reconnaître le droit d'un employé de refuser, pour des motifs de conscience, de franchir des piquets de grève sans qu'il puisse faire l'objet de mesures disciplinaires plus sévères qu'une réprimande écrite. La Commission a refusé de trancher cette affaire parce que cette question n'était pas visée par le paragraphe 70(1).

**K-2** La deuxième question avait trait à l'idée qu'un employé ne devrait pas être pénalisé pour avoir exercé son droit de cesser de travailler lorsqu'il a de bonnes raisons de croire que le fait de continuer à exécuter ses fonctions pourrait constituer un danger pour sa santé et sa sécurité ou celle d'une autre personne. La Commission s'est déclarée incompétente dans cette affaire parce que celle-ci avait trait essentiellement aux droits d'un employé relativement aux conditions de santé et de sécurité sur le lieu de travail, et que cette question n'était pas visée par le paragraphe 70(1) de la Loi.

**K-1** Dans une décision rendue le 14 décembre 1981 (dossier de la Commission n° 185-2-259), la Commission a déclaré compétence à l'égard de trois questions renvoyées à l'arbitrage par un agent négociateur. Parmi ces questions, on retrouvait une proposition visant à accorder à des employés dont les postes avaient été mis à un niveau inférieur par suite d'une reclassement un taux de rémunération égal à celui de leur ancien niveau jusqu'à ce qu'ils quittent ce poste. Cette proposition a été rejetée parce que même si elle était censée porter sur l'administration des salaires, elle visait essentiellement à limiter les effets d'une reclassement en baisse, question qui constitue une prérogative de l'employeur.

## DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES





## QUESTIONS RELATIVES AUX MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

**J-1** L'article 83 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit qu'après l'établissement d'un bureau de conciliation, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique doit remettre à celui-ci le relevé des questions sur lesquelles il veut connaître ses conclusions et ses recommandations. Ce relevé, qui établit le mandat d'un bureau de conciliation, a pour but d'aider celui-ci à s'acquitter des responsabilités que lui confère la Loi. Il ne reflète pas l'opinion du président sur le bien-fondé des propositions faites par l'une ou l'autre des parties.

**J-2** La Loi sur les restrictions salariales du secteur public rend les méthodes de règlement des différends inopérantes pendant qu'elle est en vigueur. Par conséquent, aucun bureau de conciliation n'a été établi au cours de l'année financière 1982-1983. Le président n'a donc pas eu à déterminer le mandat d'un bureau de conciliation conformément à l'article 83 de la Loi.



radical ne doit pas consister simplement en un exposé des inégalités arithmétiques. Il faudrait tenir compte des nombreux effets que les modifications proposées auraient sur les gains des employés ainsi que sur d'autres conditions de travail. En conséquence, la Commission encourage les parties à étudier conjointement la question et à tenter de trouver une méthode de calcul des congés compensatoires qui serait pratique et juste pour tous les intéressés. Voir *Décision concernant le groupe des pompiers* — *surveillants et non-surveillants* (dossiers de la Commission nos 185-2-267 et 268).

Commission n'a ni le pouvoir ni la compétence nécessaires pour rendre une décision arbitrale exécutoire qui modifierait les dispositions, y compris les taux de salaire, contenues dans un régime de rémunération, selon la définition de ce terme qui figure dans la Loi sur les restrictions salariales. Voir *Groupe des services administratifs* (dossier de la Commission n° 185-2-274).

**I-8** En conséquence, la Commission n'a rendu aucune décision arbitrale depuis le 29 juin 1982, date à partir de laquelle la Loi s'appliquait rétroactivement. Par la suite, il a été mis fin à plusieurs affaires d'arbitrage qui étaient en suspens au moment de l'adoption de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public.

**I-9** Au cours de la partie de l'année financière qui a précédé le 29 juin 1982, la Commission a rendu une décision arbitrale relativement à un renvoi à l'arbitrage ayant trait aux unités de négociation du groupe des pompiers (surveillants et non-surveillants). L'employeur a, entre autres choses, soumis à l'arbitrage une proposition visant à modifier la présente méthode de calcul des avantages relatifs aux congés annuels, aux jours fériés désignés payés, aux congés de maladie, et aux autres congés payés ou non payés. La proposition était fondée sur une semaine hypothétique de cinq jours (42 heures), ce qui, théoriquement, donne une journée de travail de 8,4 heures. En fait, aucun pompier ne travaillait 8,4 heures par jour ni 42 heures par semaine, même si l'horaire hebdomadaire de travail est établi de façon à en arriver à une moyenne de 42 heures. La proposition énoncée par l'employeur était que, pour assurer l'égalité de traitement et de rémunération, un employé qui travaillait un jour au cours d'une semaine comptant en moyenne 42 heures ne devrait être crédité que de 8,4 heures. Ainsi, il ne serait pas tenu compte du fait que le poste de l'employé compte 9, 10, 12, 14 ou 16 heures.

**I-10** Il a été reconnu qu'une telle proposition entraînerait un changement radical dans la méthode traditionnelle de calcul servant à déterminer les congés compensatoires, laquelle méthode, établie depuis de nombreuses années, est semblable à celle utilisée pour les pompiers des municipalités. L'agent négociateur n'a pas nié que le présent système donnait lieu à des inégalités parce que les congés étaient calculés en fonction du nombre de postes et que les postes ne comptent pas tous le même nombre d'heures de travail. Sa position était, toutefois, que, bien qu'il y ait une inégalité, il n'y avait pas nécessairement une injustice et que, par conséquent, le présent système devrait demeurer inchangé.

**I-11** Après avoir examiné les positions respectives des parties, la Commission a conclu que, bien que les inégalités exposées par l'employeur méritaient d'être examinées, il n'y avait pas lieu de modifier, à ce moment-ci, le modèle traditionnel d'octroi de congés aux pompiers. Selon la Commission, l'argument à l'appui d'un changement aussi

1-7 En conséquence, la négociation collective et les méthodes de règlement des différends telles qu'elles sont établies par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique sont, à toutes fins utiles, rendues inopérantes pendant la période au cours de laquelle la Loi sur les restrictions salariales est en vigueur. Au cours de cette période, la

1-6 En ce qui concerne le groupe des services administratifs, les dispositions de la convention collective expirée continueront de s'appliquer sans modification autre que celles permises dans les cas d'exception susmentionnés, jusqu'en juin 1985. C'est alors que la Loi sur les restrictions salariales cessera de s'appliquer aux employés de cette unité de négociation.

1-5 Les seules exceptions sont celles prévues aux paragraphes 6(2) et 6(3) ainsi qu'aux articles 7 et 9. Les modifications que permettent les paragraphes 6(2) et 6(3) peuvent être autorisées ou effectuées unilatéralement par le Conseil du Trésor seulement. L'article 9 prévoit des augmentations salariales de 6 pour cent la première année et de 5 pour cent la deuxième année. L'article 7 ne prévoit aucune modification aux clauses d'une convention collective par l'entremise de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique ou par l'application de l'une ou l'autre des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Il s'ensuit que les dispositions de la Loi sur les restrictions salariales prévalent sur celles de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

1-4 Après avoir examiné les positions des parties, la Commission a conclu que, en raison des dispositions de la Loi sur les restrictions salariales, elle n'avait pas le pouvoir de rendre une décision arbitrale exécutoire qui modifierait les clauses de la convention collective en question, y compris les taux de salaire. La Commission a jugé que la Loi prévoyait que toutes les dispositions de toutes les conventions collectives contenant un régime de rémunération protégé en vertu des articles 4 ou 5 continueront d'être en vigueur sans modification. C'est aussi le cas de toutes les conventions collectives conclues auxquelles s'applique la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

1-3 Ce renvoi à l'arbitrage a été présenté le 12 juin 1982. D'autres questions faisant l'objet de différends ont par la suite été renvoyées à l'arbitrage par l'employeur. Après que les parties eurent établi leur thèse respective, le renvoi a été mis au rôle et devait être entendu le 17 août 1982. Cependant, le Parlement a adopté la Loi sur les restrictions salariales du secteur public le 4 août 1982, avec effet rétroactif au 29 juin 1982. Compte tenu des dispositions de ladite loi, la Commission a informé les parties, qu'avant d'entendre l'affaire sur le fond, elle devait d'abord déterminer si elle en avait le pouvoir.

l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des employés membres de l'unité de négociation du groupe des services administratifs.

# PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

## OBJETS DE LA DÉCISION ARBITRALE

I-1 L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique indique les questions qui peuvent faire l'objet ou non d'une décision arbitrale. Il se lit comme suit:

70. (1) Sous réserve du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement.

(2) Le paragraphe 56(2)<sup>1</sup> s'applique, *mutatis mutandis*, en ce qui concerne une décision arbitrale.

(3) Une décision arbitrale ne doit statuer ni sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'avancement, la rétrogradation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés ni sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.

(4) Une décision arbitrale ne doit statuer que sur les conditions d'emploi des employés dans une unité de négociation relativement à laquelle la demande d'arbitrage a été faite.

I-2 Au cours de l'année, le fait le plus marquant relatif à l'arbitrage a été l'adoption par le Parlement de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, que l'on désigne généralement sous le nom de Loi sur les restrictions salariales. La Commission a traité des répercussions de ladite loi sur la négociation collective et sur le renvoi de différends aux fins d'arbitrage exécutoire dans une affaire renvoyée à l'arbitrage par

<sup>1</sup> Le paragraphe 56(2) se lit comme suit:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III. (L'annexe III concerne la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'État, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur la pension de la Fonction publique.)



**H-31** L'article 98 de la Loi autorise l'agent négociateur ou l'employeur à renvoyer devant la Commission un grief concernant l'exécution d'une obligation qui découlerait d'une convention collective, à la condition que l'obligation ne soit pas « une obligation dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief d'un employé de l'unité de négociation visée par la convention collective ». Dans l'affaire *L'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission n° 169-2-371), la convention collective visée renfermait la disposition suivante: « L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief, à tous les paliers ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs ». Il y a eu trente-trois (33) griefs présentés par autant d'employés, et découlant tous du même fait ou de faits semblables. L'agent négociateur désirait s'adresser directement au représentant désigné par l'employeur à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs afin de présenter des observations relativement à chaque grief. L'employeur a informé l'agent négociateur qu'il examinerait seulement des observations écrites. En conséquence, l'agent négociateur a renvoyé l'affaire à la Commission aux termes de l'article 98 de la Loi en alléguant que l'employeur ne s'était pas conformé à la disposition pertinente de la convention collective. Se reportant à la décision rendue dans *Koller* (dossier de la Commission n° 166-2-289) la Commission a maintenu le renvoi présenté par l'agent négociateur en concluant que le terme « consultation » supposait la tenue de rencontres individuelles. Il peut y avoir des cas spéciaux où des circonstances particulières peuvent empêcher de telles rencontres mais, en l'espèce, la preuve fournie n'a pas établi l'existence de circonstances semblables.

## RENVOIS EN VERTU DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

**H-30** Le pouvoir discrétionnaire de l'employeur quand il s'agit d'accorder des congés de maladie a été de nouveau confirmé dans *Bonin* (dossier de la Commission n° 166-2-9936). En l'espèce, l'employé s'estimant lésé a téléphoné au bureau pour dire qu'il était malade, mais il a refusé de parler à son surveillant. Le lendemain, il a rempli la formule de demande de congé de maladie sans certificat médical, mais l'employeur qui ne croyait pas que l'employé s'estimant lésé avait été réellement malade, lui a demandé de fournir un certificat médical. L'employé s'estimant lésé a refusé en alléguant qu'étant donné qu'il lui restait des crédits de congé de maladie sans certificat, l'employeur ne pouvait exiger un certificat médical à l'appui de la demande de congé de maladie. Après avoir étudié les dispositions de la convention collective relativement aux congés de maladie, l'arbitre a jugé qu'elles obligeaient clairement l'employé à convaincre l'employeur, de la manière indiquée par ce dernier, qu'il était incapable de remplir ses fonctions. L'employeur avait le droit d'exiger un certificat médical et le grief a donc été rejeté.

prétation d'une directive du Conseil national mixte concernant les voyages, qui fait partie de la convention collective applicable en l'espèce, et il a demandé le remboursement de certains frais de déplacement. L'employeur avait demandé à l'employé s'estimant lésé de se rendre à Calgary pour effectuer un travail qui l'obligeait à y demeurer pendant une fin de semaine. L'employeur avait autorisé au préalable l'employé s'estimant lésé à séjourner dans un certain hôtel à Calgary. Étant donné que sa présence n'était pas nécessaire pendant la fin de semaine, l'employé s'estimant lésé s'est rendu à Banff et s'est logé dans un hôtel dont le tarif était inférieur à celui de Calgary. L'employeur a refusé la demande de remboursement des frais de logement et de repas ainsi que des faux frais supportés pendant la fin de semaine parce que l'employé s'estimant lésé n'avait pas respecté le plan de voyage autorisé. L'arbitre a déclaré ne pas comprendre, logiquement, pourquoi l'employeur avait refusé la demande de remboursement, étant donné que selon la directive concernant les voyages, des modifications au plan de voyage préalable-ment autorisé peuvent être approuvées rétroactivement et que les frais d'hôtel à Banff étaient inférieurs aux dépenses qui auraient été engagées si l'employé était demeuré à Calgary. Toutefois, il est clair d'après les dispositions de la directive concernant les voyages qu'un employé a droit seulement au remboursement des dépenses réelles et raisonnables découlant de son séjour dans un logement commercial autorisé par l'employeur. Étant donné que l'employeur n'avait pas autorisé le séjour de l'employé s'estimant lésé à l'hôtel à Banff, il n'avait pas droit au remboursement des frais d'hôtel à Banff. Toutefois, l'employé s'estimant lésé était toujours « en voyage » au sens où l'entend la directive concernant les voyages et il avait droit au remboursement des frais de repas et des faux frais.

**H-29** L'arbitre a examiné le sens du terme «résidence» dans le cadre d'un grief portant sur le paiement d'une indemnité de déplacement. La convention collective invoquée dispose qu'un employé a droit à une indemnité forfaitaire s'il est tenu de changer d'endroit de travail de façon permanente et que la distance entre sa résidence et son nouveau lieu de travail s'est accrue. L'épouse et les enfants de l'employé s'estimant lésé demeuraient à l'extérieur de la ville dans un maison où il restait également quand il avait deux jours de congé ou plus. C'est l'adresse postale de cette maison qu'il avait donnée à son employeur. Toutefois, l'employé s'estimant lésé louait un appartement en ville où il demeurerait les jours de travail. Il a demandé l'indemnité forfaitaire parce que son nouveau lieu de travail était plus éloigné de l'appartement que l'ancien. L'employeur a rejeté la demande parce que le nouveau lieu de travail était plus près de la maison qui, a-t-il prétendu, était la résidence réelle de l'employé s'estimant lésé. L'arbitre a fait droit au grief après avoir examiné les définitions du terme «résidence» figurant dans divers documents, et a conclu que la résidence de l'employé s'estimant lésé était son appartement parce que c'est là qu'ordinairement il mangeait, dormait et vivait la plus grande partie du temps: voir *Turcotte* (dossier de la Commission n° 166-2-12227).

de comparution pour le temps passé au tribunal. Ce congé lui a été refusé, et l'arbitre a rejeté son grief, jugeant que la citation à comparative visait non pas à garantir sa présence au tribunal, mais à lui donner droit au congé de comparution. D'après la convention collective, l'employeur doit, sans en tirer parti, permettre à un employé de s'absenter sans perte de salaire pour remplir une obligation juridique. L'arbitre a conclu en l'occurrence que l'employé s'estimant lésé s'était volontairement imposé cette obligation pour ses intérêts personnels et qu'il outrepassait nettement l'objet de la clause en question.

**H-26** Dans *Farrell et autres* (dossiers de la Commission nos 166-2-13194 à 13238), les employés s'estimant lésés prétendaient avoir été oubliés à l'occasion des heures supplémentaires. En l'absence de deux employés qui se trouvaient en congé annuel, l'employeur avait embauché un employé occasionnel pour accomplir le travail au lieu de demander aux employés réguliers qui étaient disponibles, dont les employés s'estimant lésés, de faire des heures supplémentaires. D'après la convention collective, l'employeur est tenu d'embaucher suffisamment d'employés réguliers à plein temps et à temps partiel pour assurer le fonctionnement du service lorsqu'il est possible de prévoir des absences ou une augmentation de la charge de travail. L'arbitre a jugé que les absences dues aux congés annuels étaient faciles à prévoir. Il a rappelé le principe énoncé par la Cour d'appel fédérale dans *La Reine et Beaulieu et autres* [1979] 2 C.F. 303 et a conclu que la charge de travail avait augmenté du fait que l'employeur n'avait pas suffisamment d'employés réguliers pour combler les absences normales dues aux congés annuels. En conséquence, il a fait droit aux griefs.

**H-27** De nombreuses conventions collectives prévoient des primes pour certains postes parce que leurs heures de travail sont beaucoup moins intéressantes que celles d'autres postes. Dans *Duval* (dossier de la Commission no 166-2-12382), la question à trancher était de savoir si l'employé s'estimant lésé avait droit à une prime de poste pour les heures supplémentaires effectuées pendant certains postes. La convention collective dispose que l'employé touche une prime de poste de vingt-cinq cents l'heure pour toutes les heures, y compris les heures supplémentaires, qu'il effectue pendant des postes dont la moitié ou plus des heures sont prévues normalement entre 18 h et 6 h. L'employé s'estimant lésé travaillait dans un poste régulier de 7 h à 15 h 30, et il lui arrivait d'effectuer des heures supplémentaires de 15 h 30 à minuit. Il demandait que l'employeur lui verse la prime de poste pour les heures supplémentaires qu'il avait effectuées. Après avoir examiné le libellé de la convention collective en français et en anglais, l'arbitre a rejeté l'affirmation de l'employeur selon laquelle l'employé n'a droit à une prime de poste que si le poste régulier se situe entre 18 h et 6 h, et il a fait droit au grief de l'employé s'estimant lésé.

**H-28** Dans l'affaire *Sandes* (dossier de la Commission no 166-2-12658), l'employé s'estimant lésé a présenté un grief portant sur l'inter-



rétroactif, concernant le droit de l'employé en cause à un traitement supérieur, s'appliquait uniquement aux vingt jours qui avaient précédé la présentation du grief (dossier de la Cour n° A-405-83).

**H-23** Dans *Pently* (dossier de la Commission n° 166-2-10927), l'employée s'estimant lésée venait à peine de partir en congé de maternité lorsqu'une nouvelle convention collective a été signée. D'après une disposition de cette convention, les employées en congé de maternité non payé avaient droit à une allocation s'appliquant aux deux semaines de carence prévues par la Commission d'assurance-chômage. Avant le départ de l'employée en cause en congé de maternité, l'employeur et l'agent négociateur avaient signé un protocole d'accord auquel était annexée la disposition en question. L'employée s'estimant lésée a fait valoir qu'elle avait droit aux avantages prévus par cette disposition puisque le protocole d'accord équivalait nettement à une convention collective au sens de la Loi. L'arbitre a rejeté le grief pour le motif qu'un protocole d'accord sujet à ratification comme celui dont il s'agissait en l'occurrence ne constituait pas une convention collective.

**H-24** Le taux de rémunération et les avantages sociaux accordés à un employé, ainsi que la durée minimale de sa semaine de travail, dépendent de la classification de son poste dans la Fonction publique. Dans *Ronan* (dossier de la Commission n° 166-2-12940), l'employé s'estimant lésé avait réussi à faire reclassifier son poste après s'être plaint pendant plusieurs années que son poste était mal classifié. À la suite de cette reclassification, la durée du travail de l'employé est passée de quarante à trente-sept heures et demie par semaine. Étant donné que la reclassification avait un effet rétroactif, l'employé en cause a prétendu que, pendant la période applicable, il avait travaillé, chaque semaine, deux heures et demie de plus que ses heures normales, et a demandé que ce surcroît de travail lui soit rémunéré au taux des heures supplémentaires. Sa prétention était justifiée par la convention collective qui définit le travail supplémentaire comme travail exécuté par l'employé en dehors de son horaire normal. Pour rejeter le grief, l'arbitre s'est fondé sur la décision rendue dans *Kelso* (dossier de la Commission n° 166-2-10616) où il a été établi que la durée du travail dépendait du niveau auquel le poste est classifié au moment pertinent. Même si le poste de l'employé s'estimant lésé était mal classifié, la durée normale du travail était de quarante heures par semaine pendant la période en question. Il ne pouvait donc pas prétendre à la rémunération au taux des heures supplémentaires par suite de la reclassification.

**H-25** Dans *Hitchen* (dossier de la Commission n° 166-2-12655), l'employé s'estimant lésé était défendeur dans un procès civil où il avait été cité à comparaître à la demande de son avocat. En vertu d'une disposition de la convention collective qui accordait un congé payé à l'employé assigné comme témoin devant un juge, il a demandé un congé



détruites. Après la fin de l'année à l'étude, le procureur général du Canada a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, afin de faire annuler la décision de la Commission. La Cour a accueilli cette demande (dossier de la Cour n° A-1281-82).

**H-21** Dans *Phelan et Easton* (dossiers de la Commission nos 166-2-12643 et 12644), les employés s'estimant lésés, des agents de correction, étaient inscrits à un programme de formation pour les cas d'urgence organisé par l'employeur. Ils ont demandé à être rémunérés au taux des heures supplémentaires pour le temps qu'ils avaient consacré, en dehors de leur horaire normal de travail, à leurs déplacements et à leur participation à ce programme. D'après l'employeur, ils avaient été prévenus qu'ils ne seraient pas rémunérés au taux des heures supplémentaires. La preuve fournie a permis à l'arbitre de conclure qu'aucune entente de ce genre n'avait été conclue entre les employés en cause et l'employeur. Il a déclaré qu'il aurait fait droit au grief même si une telle entente existait. L'employeur est tenu, au même titre que l'agent négociateur et les employés membres de l'unité de négociation, de respecter les dispositions d'une convention collective. L'employeur n'a pas le droit de conclure avec les employés des ententes particulières qui ne sont pas compatibles avec la convention collective. Ces ententes particulières ne sont pas des actes légaux ayant force exécutoire et ne devraient pas intervenir dans des conditions de travail déjà régies par une convention collective. Non seulement elles sont illégales, mais encore elles entravent le processus de la négociation collective tel qu'il est prévu par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

**H-22** Nous retrouvons un cas semblable dans *Coallier* (dossier de la Commission n° 166-8-13465), où l'arbitre a fait droit à un grief présenté par un employé qui occupait un poste de niveau 4, à titre de technicien chargé de l'équipement, et qui recevait le salaire applicable au niveau 3. L'employeur a déclaré que ce salaire avait fait l'objet d'une entente entre lui et l'employé en cause au moment de l'embauche, et que rien dans la convention collective ne l'obligeait spécialement à lui accorder le traitement d'un technicien de niveau 4. Après examen des dispositions de la convention collective, l'arbitre a jugé que l'employeur avait pourtant une obligation en ce sens. Étant donné que l'employeur et l'employé s'estimaient lésés étaient tous deux liés par une convention collective, l'entente particulière intervenue entre eux était nulle. L'employé s'estimant lésé a eu droit au taux de rémunération applicable au niveau 4, avec effet rétroactif à la date de sa nomination. L'employeur a présenté une demande à la Cour d'appel, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, afin de faire casser la décision de l'arbitre. Au début de l'année suivante, la Cour a confirmé que l'employé s'estimant lésé avait droit au traitement de niveau 4. Mais comme, d'après la convention collective, un grief doit être présenté dans les vingt jours de l'incident déterminant, la Cour a décidé que l'effet

**H-20** Dans *Evans* (dossier de la Commission n° 166-2-10226), un agent de correction a été l'objet d'une interdiction permanente de travailler dans un établissement pénitentiaire. Il s'est vu imposer cette sanction par suite d'une rumeur non fondée voulant qu'il ait maltraité des détenus et aussi parce que, d'après le rapport d'un sous-comité parlementaire, il avait été désigné comme l'instigateur d'une émeute dans un pénitencier. Ces conclusions ont été arrêtées sans que l'employé s'estimant lésé ait eu l'occasion de présenter sa version des faits. Quelques années plus tard, la direction a versé dans son dossier personnel une note de service disant que son nom figurait dans le rapport du sous-comité parlementaire et que, par conséquent, son maintien en fonctions comme agent de correction pouvait nuire tant à sa sécurité personnelle qu'au fonctionnement du service. L'employé s'estimant lésé ne devait donc remplir aucune fonction ni même assurer la sécurité du pénitencier dans un établissement pénitentiaire. Il a demandé que l'on retire cette note de son dossier personnel en vertu de la convention collective. D'après la disposition pertinente, tout document écrit «concernant une mesure disciplinaire» et qui se trouve dans le dossier d'un employé doit être détruit deux ans après l'imposition d'une telle mesure. Il s'agissait de déterminer si la note de service en question portait ou non sur une mesure disciplinaire. L'arbitre a fait droit au grief, se disant convaincu que l'employé s'estimant lésé avait été relevé de ses fonctions au pénitencier par suite d'une présomée fautive de conduite volontaire et que la mesure prise contre lui était, par conséquent, de nature disciplinaire. Il a donc ordonné que la note de service soit retirée du dossier de l'employé en cause et qu'elle soit

## INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

**H-19** Dans *Poley* (dossier de la Commission n° 166-2-12046), l'employé s'estimant lésé, un représentant syndical, a été suspendu de ses fonctions pour avoir reproché ouvertement à la direction de ne pas observer les dispositions de la convention collective. D'après lui, cette irrégularité entraînait des retards dans le traitement du courrier. En faisant droit au grief, l'arbitre a déclaré qu'il n'approuvait pas l'imposition de mesures disciplinaires à un représentant syndical qui critique ouvertement l'employeur au sujet de questions touchant aux conditions de travail.

soit. Il a déclaré que cette façon de s'exprimer était monnaie courante à la tour de contrôle et qu'il fallait y voir simplement un «jargon de métier». L'arbitre a rejeté le grief, jugeant que l'employé s'estimant lésé avait manifestement laissé entendre que les critiques d'embauche dans la région se ramenaient aux charmes féminins. À son avis, le langage phalloccrate employé était dégradant pour les stagiaires, désobligeant pour la direction et peu édifiant pour l'employé s'estimant lésé.

l'occurrence, d'appliquer le principe de l'incident déterminant puisque, d'après la preuve, la direction avait orchestré les mesures disciplinaires dans le dessein de renvoyer l'employé en cause. Néanmoins, l'employé s'estimant lésé a été averti qu'un nouvel acte d'insubordination, si minimale soit-il, pourrait bien passer pour l'incident déterminant qui justifierait son congédiement. L'arbitre a jugé, en outre, que l'employé en cause n'avait droit à aucun dédommagement pour le retard qu'il avait mis à renvoyer son grief à l'arbitrage.

**H-16** Dans *Demers* (dossier de la Commission n° 166-2-13506), l'employé s'estimant lésé commandait un navire de la Garde côtière qui, tout en mouillant dans le port la veille et le jour de Noël, devait répondre aux urgences à une heure d'avis. Un cas d'urgence s'est présenté dans les petites heures du jour de Noël, mais le supérieur de l'employé s'estimant lésé a vainement essayé d'entrer en communication avec le navire. L'employé s'estimant lésé, qui avait quitté le navire à 17 h la veille de Noël, s'est donc vu imposer une suspension de dix jours pour manquement au devoir. Il a été prouvé que le capitaine avait le droit de quitter le navire à la fin de sa journée de travail, même lorsqu'il devait répondre aux urgences à une heure d'avis, à condition d'indiquer un numéro de téléphone auquel on pouvait le joindre à tout moment. Peu après minuit, l'employé s'estimant lésé avait donné un numéro de téléphone au timonier de service qui, à son tour, l'avait transmis à l'officier de quart. Celui-ci devait travailler jusqu'à 4 h, mais il a quitté son poste quinze minutes plus tôt. Quant à l'officier de relève, il s'est présenté au travail avec plus de deux heures de retard. Le timonier s'était également absenté sans permission pendant une heure environ.

**H-17** L'employeur a fait valoir que le capitaine d'un navire était strictement responsable de la conduite de son personnel. De toute façon, a-t-il poursuivi, l'employé en cause aurait dû prévoir la négligence de ses subordonnés et exercer une surveillance plus étroite. En faisant droit au grief, l'arbitre a rejeté le premier argument. En ce qui a trait au second argument, il a été prouvé que le capitaine avait sous son commandement un bon équipage qui ne lui avait jamais causé de vrais problèmes. Pour cette raison, il ne lui était pas possible de prévoir l'indiscipline du timonier et des deux officiers de quart cette nuit-là, et il ne peut pas en endosser les conséquences.

**H-18** Dans *Lewis* (dossier de la Commission n° 166-2-12662), il s'agit d'un contrôleur de la circulation aérienne qui, par une remarque vulgaire faite en présence de quatre stagiaires, dont deux femmes, critiquait du même coup la femme en générale et les pratiques d'embauche de l'employeur. La direction lui a donc imposé une journée de suspension et lui a demandé de s'excuser par écrit auprès des femmes en question. L'employé s'estimant lésé a demandé que l'on remplace la sanction imposée par une lettre de réprimande parce qu'il avait fait cette remarque en guise de plaisanterie et non pour blesser qui que ce



ordonné aux gardiens de procéder à des fouilles systématiques en vue de dépister les armes et autres articles prohibés.

**H-13** Quatre fouilles de ce genre avaient précédé l'incident en question. Dans les trois premiers cas, on avait fait évacuer les lieux. Quant à la quatrième fouille, elle s'était déroulée en présence des détenus, mais on avait demandé à ces derniers de se tenir à l'extérieur. Le directeur avait d'abord eu l'intention d'ordonner l'évacuation avant d'effectuer la cinquième fouille. Les détenus s'y étaient fortement opposés et étaient prêts à résister. À la suite des observations présentées par le Comité des détenus, le directeur a décidé de faire exécuter cette fouille par des gardiens non armés pendant que les détenus se tiendraient à l'extérieur. Comme les employés s'estimaient lésés ont refusé d'y participer, l'opération a été menée, et ce sans incident, par le personnel chargé de la surveillance. Ces employés ont ensuite été accusés d'insubordination et ont fait l'objet d'une suspension qu'ils ont ensuite contestée. En rejetant leur grief, l'arbitre a jugé que les employés s'estimaient lésés n'avaient pas cru honnêtement que leur sécurité personnelle était menacée. Ils avaient agi de cette manière parce que le directeur était revenu sur sa décision initiale et qu'ils avaient, de ce fait, l'impression d'avoir perdu la face devant les détenus.

**H-14** L'un des employés s'estimaient lésés était délégué syndical. Il a eu une peine plus sévère parce qu'il s'était permis un écart de langage devant le directeur avant de refuser finalement de procéder à la fouille. L'arbitre a fait droit à son grief dans la mesure où l'employé en cause avait été puni plus sévèrement que ses collègues. Ce faisant, l'arbitre a confirmé l'opinion selon laquelle un délégué syndical ne doit pas être assujéti, dans ses rapports avec la direction, aux exigences normales de la discipline au travail. La négociation collective implique un certain antagonisme. Lorsqu'un délégué syndical se répand en invectives contre la direction, celle-ci peut se retirer de la table des négociations, mais elle n'a pas le droit de lui imposer une sanction disciplinaire.

**H-15** Après avoir fait l'objet d'une série de suspensions, un évaluateur immobiliser a finalement été congédié pour n'avoir pas révisé un rapport conformément aux instructions précises de son supérieur. C'était dans l'affaire *Taback* (dossiers de la Commission n°s 166-2-13187 à 13191). La preuve a permis à l'arbitre de conclure que l'employé en cause s'était montré insubordonné dans chacun des cas où il avait été puni, mais que les mesures disciplinaires avaient fini par être excessives. En conséquence, il a rejeté les deux premiers griefs et a fait droit partiellement au troisième en ramenant à dix jours une suspension de quinze jours. En substituant au congédiement une suspension de vingt jours, il a souligné l'existence d'un grave conflit personnel entre l'employé s'estimaient lésé et ses supérieurs et a déclaré que les actes d'insubordination reprochés n'avaient pas réellement nui au fonctionnement du service. L'arbitre a conclu qu'il n'y avait pas lieu, en



**H-12** La question de l'insubordination s'est posée également dans *Stout, O'Rourke et Montgomery* (dossiers de la Commission nos 166-2-13053, 13110 et 13114). Les employés s'estimaient lésés étaient gardiens au pénitencier de Matsqui. Ils avaient refusé de fouiller le "parc de tentes", défiant ainsi les ordres directs et répétés du directeur adjoint et du directeur. Ils ont prétendu qu'il était dangereux pour eux de procéder à une fouille sans être armés et sans faire évacuer les lieux. Les détenus, qui étaient tous classés pour la détention à sécurité moyenne et maximale, logeaient dans des tentes installées dans l'enceinte du pénitencier parce qu'environ deux mois plus tôt, ils avaient détruit et incendié leurs cellules habituelles. Ils vivaient donc dans des conditions plutôt dangereuses et avaient nombre d'occasions pour s'entre-déchirer. Afin de ne pas perdre totalement le contrôle de la situation, la direction avait

**H-11** Nous retrouvons une situation semblable dans *Alleynne et autres* (dossiers de la Commission nos 166-2-10475 à 10489) où quinze contrôleurs de la circulation aérienne de l'aéroport de Dorval ont été suspendus de leurs fonctions pour avoir refusé de fournir des services en français. Ils étaient tenus de travailler dans les deux langues officielles et ils étaient qualifiés pour le faire. Ils refusaient de fournir des services en français à cause d'un conflit de travail concernant l'opportunité des méthodes et de certains appareils de communication. Ils prétendaient que des services de contrôle en français sans une restriction de la circulation des appareils en VFR constitueraient un danger pour la circulation aérienne. En rejetant les griefs, l'arbitre a rappelé le principe disant qu'il faut obéir d'abord et se plaindre ensuite. Il a déclaré que les employés s'estimaient lésés n'avaient aucune raison pour refuser de fournir les services de contrôle de la circulation aérienne dans les deux langues officielles. Par ailleurs, l'un des contrôleurs avait discontinué le travail supplémentaire qu'il effectuait sous prétexte que, le travail supplémentaire étant facultatif, il avait le droit de s'y refuser à tout moment. De l'avis de l'arbitre, lorsque le travail supplémentaire est facultatif, l'employé est libre d'effectuer ou non un poste donné. Mais du moment où il s'engage à faire ce travail, il ne peut plus décider unilatéralement de s'y soustraire, encore moins de le discontinuer.

En rejetant cet argument, l'arbitre a déclaré qu'il n'existait, à son avis, aucun précédent au Canada établissant que l'exception relative à la santé et à la sécurité pouvait être appliquée dans un cas où la sécurité d'autrui était en jeu. Même en admettant la validité d'une telle exception, a-t-il dit, il n'était pas certain que les employés s'estimaient lésés croyaient honnêtement à une menace pour la sécurité du public. Il a cependant jugé injuste la sanction imposée aux employés en cause puisqu'il a été prouvé que d'autres contrôleurs de la circulation aérienne n'avaient reçu, pour une faute de conduite analogue, que des suspensions de courte durée. En conséquence, l'arbitre a fait droit partiellement aux griefs et a substitué au congédiement une suspension de courte durée pour chacun des employés s'estimaient lésés.

**H-10** La question de l'insubordination se pose fréquemment dans les affaires résultant d'une mesure disciplinaire. Le principe général qu'un employé doit appliquer lorsqu'il reçoit un ordre dont il conteste la légitimité est d'obéir d'abord, et de se plaindre ensuite. La règle souffre évidemment certaines exceptions que des employés, punis pour insubordination, ont invoquées pour justifier leur conduite. L'une de ces exceptions est qu'un employeur ne peut pas obliger un employé à faire un travail nuisible à sa santé et à sa sécurité. Dans *Gauthier, Batchelor et Reasin* (dossiers de la Commission nos 166-2-12727 à 12729), trois contrôleurs de la circulation aérienne de l'aéroport de Toronto ont été congédiés pour avoir réagi au congédiement massif qui avait suivi la grève illégale déclenchée par leurs collègues américains. Les employés s'estimaient lésés, ainsi que d'autres contrôleurs de la circulation au Canada, avaient refusé de s'occuper des vols à destination et en provenance des États-Unis alors que cela faisait normalement partie de leurs fonctions. Pour justifier leur attitude, ils ont prétendu qu'il était alors dangereux d'autoriser ces vols parce que le contrôle de la circulation aérienne aux États-Unis était confié à un personnel peu

## MESURES DISCIPLINAIRES

**H-9** Dans *Nickerson* (dossier de la Commission n° 166-2-13431), l'employé s'estimaient lésé devant, dans l'exercice normal de ses fonctions, répondre au téléphone à des demandes de renseignements venant du public. À la suite d'une de ces conversations téléphoniques, le demandeur a porté plainte au supérieur de l'employé en cause pour avoir été traité d'une manière désinvolte. L'employé s'estimaient lésé à être suspendu de ses fonctions pour une journée. À l'audition, l'employeur s'est fondé sur de simples oui-dire pour justifier ses allégations puisque l'auteur de la plainte avait refusé de témoigner contre l'employé s'estimaient lésé. L'arbitre a jugé que la preuve par oui-dire n'avait force probante que dans la mesure où elle était corroborée par le propre témoignage de l'employé s'estimaient lésé. Il a fait remarquer en outre que l'employé en cause avait été privé du droit élémentaire d'être confronté avec son accusateur. Comme l'employé s'estimaient lésé avait reconnu sa part de responsabilité dans l'incident, l'arbitre a commué la sanction en une réprimande écrite.

ouvert le courtier. Au cours du contre-interrogatoire de l'employé, l'employeur a voulu verser au dossier une déclaration écrite par laquelle l'employé en cause avait reconnu sa culpabilité. Ce dernier a contesté l'admissibilité du document, alléguant qu'il fallait d'abord prouver par *voir dire* qu'il l'avait signé volontairement. Dans sa décision préliminaire, l'arbitre a rejeté cette objection parce que, a-t-il expliqué, le concept du *voir dire* appartient au code pénal et ne s'applique pas à l'arbitrage des griefs, qui est une procédure civile. Néanmoins, l'employé s'estimaient lésé était libre de prouver que sa confession n'était pas volontaire, auquel cas elle perdrait beaucoup de son poids.

**H-6** Dans *Miller* (dossier de la Commission n° 166-2-13697), un employé civil, travaillant dans une Base des Forces canadiennes, a été congédié pour avoir vendu de la marijuana à un membre de l'armée. Plutôt que de donner la réplique à la thèse de l'employeur, l'employé s'estimant lésé a adressé à la Commission une requête en non-lieu. Il a prétendu que l'employeur n'avait pas réussi à prouver, comme il lui incombat de le faire, qu'il était coupable de la faute reprochée, d'après la pondération des probabilités. Pour rejeter la requête en non-lieu, l'arbitre s'est fondé sur la *Poursuite contre des employés du groupe de l'électronique: affaire n°1*¹ (dossiers de la Commission n°s 194-2-14 à 18) où la Commission avait décliné sa compétence à statuer sur une telle requête. Il s'est ensuite penché sur le bien-fondé du grief. Sur la foi des éléments de preuve produits par l'employeur, l'arbitre s'est dit convaincu que l'employé s'estimant lésé avait commis la grave faute de conduite dont il était accusé. Comme l'employé en cause avait choisi de ne pas témoigner, l'arbitre a conclu qu'il n'y avait aucune circonstance atténuante en l'occurrence, et il a rejeté le grief.

**H-7** Après avoir été suspendu de ses fonctions pour une durée illimitée, un employé s'estimant lésé a finalement été congédié pour avoir eu sciemment en sa possession des biens volés à l'employeur. C'était dans l'affaire *Boyd* (dossiers de la Commission n°s 166-2-12946 et 12947). Les biens en question ont été découverts chez l'employé s'estimant lésé et celui-ci a alors confessé par écrit qu'il les avait réellement volés à l'employeur. Il s'est ravisé par la suite disant qu'il avait reconnu sa faute parce que l'enquêteur lui avait assuré qu'il n'encourait pas plus d'un mois de suspension. D'après l'arbitre, l'enquêteur avait sans doute estimé la peine que l'employeur allait lui imposer, mais il était peu probable qu'il lui ait donné une telle garantie. Il est possible qu'au moment de signer sa déclaration, l'employé s'estimant lésé n'en avait pas pleinement mesuré la portée juridique, mais sa confession n'était pas invalidée pour autant. L'avocat de l'employé en cause a fait valoir que, l'infraction reprochée étant de nature criminelle, la preuve devait être établie selon la procédure pénale plutôt qu'en vertu du code de procédure civile. Il fallait par conséquent que l'arbitre soit convaincu, hors de tout doute raisonnable, que l'employé s'estimant lésé avait commis la faute en question. Mais l'arbitre a jugé qu'il fallait appliquer non pas le code pénal, mais le code civil, c'est-à-dire qu'il fallait prouver, d'après la pondération des probabilités, que l'employé s'estimant lésé avait commis la faute en question. L'arbitre en a été ainsi convaincu et, comme il n'y avait pas de circonstances atténuantes, il a rejeté le grief.

**H-8** Dans *Marcil* (dossiers de la Commission n°s 166-2-10546 et 10860), l'employé s'estimant lésé a été congédié pour avoir illégalement



## QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

sur l'administration financière pour exiger des employés s'estimant lésés qu'ils le dédommagent de la perte d'un appareil due à leur négligence. Devant leur refus de s'exécuter, l'employeur a déduit de leur traitement le montant de son dû. Les employés s'estimant lésés ont prétendu que ce geste constituait une violation des clauses salariales de la convention collective. Citant les décisions rendues par la Cour d'appel fédérale dans *Andrews c. Brent et autres* [1981] 1 C.F. 181 et dans *La Reine c. Robb* [1982] 2 C.F. 58, l'arbitre a déclaré qu'il n'avait pas compétence pour entendre le grief. En invoquant l'article 95 de la Loi sur l'administration financière, l'employeur avait recouru à une procédure de droit administratif pour intenter une action civile contre les employés en cause. Dans l'esprit du législateur, le paragraphe 91(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne s'applique pas à ce genre de conflit qui ressortit plutôt aux tribunaux ordinaires.

**H-5** L'application du principe de la *res judicata* à l'arbitrage des griefs a été étudiée dans *Johnson* (dossier de la Commission n° 166-2-10027). L'employeur avait modifié unilatéralement le cycle des postes afin de permettre aux contrôleurs de la circulation aérienne de suivre un cours de perfectionnement et de se familiariser avec les nouveaux instruments qu'il devait installer dans les tours de contrôle. D'après l'employé s'estimant lésé, la mesure prise constituait une violation des dispositions de la convention collective. À l'appui de sa thèse, il a essayé d'invoquer *Graham et Onieu* (dossiers de la Commission n°s 166-2-9787 et 9833), une affaire qui porte sur le même incident et où il a été fait droit aux griefs. Dans la décision qu'il a rendue dans ladite affaire, l'arbitre a conclu que l'employeur avait modifié le cycle des postes essentiellement pour éviter le coût fort élevé du travail supplémentaire. En l'occurrence, l'employeur a produit des éléments de preuve dont l'admissibilité pouvait inciter à modifier cette décision. D'après l'arbitre, les parties engagées dans un différend ou un grief et qui, après avoir été déboutées devant la Commission, ont choisi de ne pas en appeler devant les tribunaux, doivent se garder de renvoyer la même question à l'arbitrage. D'un autre côté, il ne faut pas appliquer à la procédure d'arbitrage les rigueurs juridiques qui découleraient du principe de la *res judicata* si on adoptait celui-ci comme un principe ayant force exécutoire. L'arbitre a déclaré qu'il devait souscrire à la décision rendue dans *Graham et Onieu* à moins d'être convaincu que celle-ci était manifestement erronée. Comme il n'avait pas une telle conviction, il a fait droit au grief. L'employeur a formulé une demande à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, afin de faire annuler cette décision. L'affaire était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour n° A-281-23).



aujourd'hui bien établi selon lequel un arbitre peut se déclarer compétent pour juger du bien-fondé d'un grief portant sur une cessation d'emploi lorsqu'il est d'avis que, indépendamment de sa forme, cette cessation d'emploi est motivée en tout ou en partie par une infraction disciplinaire. Il ne suffit pas cependant qu'il y ait une infraction disciplinaire dans le contexte de la cessation d'emploi; il doit exister une relation de cause à effet. L'arbitre n'a pu conclure de la preuve que les superviseurs avaient "manigancé" la démission de l'employée s'estimant lésée à des fins disciplinaires. Il s'est demandé si, à l'époque pertinente, l'employée en cause était en mesure de prendre, de son plein gré et en toute objectivité, la décision de démissionner. Il a toutefois déclaré qu'il n'était pas habilité à se prononcer sur le grief.

**H-3** Nous avons une situation semblable dans *Goligher* (dossier de la Commission n° 166-2-13545) où l'employée s'estimant lésée entretenait d'étroites relations professionnelles et personnelles avec l'une de ses subordonnées qui était en même temps représentante syndicale. Elle avait été avertie par son supérieur de ne plus entretenir ces rapports au travail parce qu'ils gênaient, selon lui, la marche du service tout en affaiblissant son autorité de superviseuse. En conséquence, elle a donné sa démission, laquelle a été immédiatement acceptée par l'employeur. L'employée en cause a prétendu dans son grief que sa démission n'était pas volontaire parce qu'elle avait été contrainte de la donner et ce, à une époque où elle traversait une grave crise de tension nerveuse. Il a été prouvé à l'audition qu'elle avait, à ce moment-là, de graves problèmes personnels qui la mettaient dans un état de tension extrême. L'arbitre a jugé que le grief ne ressortissait pas à sa compétence. L'employée s'estimant lésée avait été informée par son supérieur qu'elle risquait d'être punie si elle passait outre à son avertissement. Mais elle n'avait pas fait l'objet, sur le coup, d'une mesure disciplinaire qui l'aurait amenée à décider que l'unique solution était de démissionner. Pour démontrer qu'un grief portant sur une démission présumée volontaire est arbitral, il faut établir clairement que cette démission a un lien direct avec une mesure disciplinaire réelle ou potentielle. Un avertissement, signifié au cours d'une simple conversation, ne constitue pas une mesure disciplinaire en ce sens. De plus, la question des démissions volontaires a peu de rapport avec la Commission dont le champ de compétence se limite aux mesures disciplinaires entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire. De toute façon, l'arbitre a été d'avis que la démission de l'employée s'estimant lésée était un geste volontaire et calculé. L'employée s'estimant lésée a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, afin de faire casser la décision de la Commission. Cette demande a été rejetée au début de l'année suivante (dossier de la Cour n° A-40-83).

**H-4** Dans *Martin et Guérin* (dossiers de la Commission nos 166-2-12220 et 12228), l'employeur s'est fondé sur l'article 95 de la Loi

## PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

**H-1** D'après l'alinéa 91(1)(a) de la Loi, l'employé qui présente un grief jusqu'au dernier palier de la procédure applicable au sujet de "l'interprétation ou de l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition d'une convention collective", et qui n'est pas satisfait du règlement obtenu, peut renvoyer son grief à l'arbitrage. Dans *Reid* (dossier de la Commission n° 166-2-12631), l'employé s'estimant lésé a contesté une note de service par laquelle l'employeur indiquait aux superviseurs comment interpréter et appliquer une disposition de la convention collective portant sur les heures supplémentaires. Quoiqu'il ait reconnu n'avoir subi aucune perte de salaire en raison de l'interprétation indiquée par l'employeur, il a déclaré que la question était suffisamment importante pour justifier la présentation d'un grief et l'appui de son agent négociateur. Il a simplement demandé, à titre de redressement, que la Commission reconnaisse, par une déclaration, le bien-fondé de l'interprétation qu'il avait donnée à la disposition en question. L'arbitre a décliné sa compétence en l'occurrence puisque le grief ne portait pas sur un litige réel, mais potentiel.

**H-2** L'affaire *McIlroy* (dossier de la Commission n° 166-2-12359) porte sur une employée qui, après de longues années de service, a réussi à obtenir un nouveau poste par voie de concours. Les difficultés d'adaptation qu'elle a rencontrées dans ses nouvelles fonctions, jointes à l'antipathie de ses superviseurs, l'ont poussée à démissionner, et sa démission a été immédiatement acceptée par l'employeur. Peu de temps après, elle a voulu retirer sa démission, mais l'employeur ne lui a pas permis de le faire. Finalement, l'employée s'estimant lésée a présenté un grief disant qu'elle avait démissionné non pas volontairement, mais sur les instances de l'employeur, et que son état de santé ne lui avait pas permis d'agir en connaissance de cause. Pour trancher la question préliminaire portant sur sa compétence, l'arbitre s'est fondé sur la jurisprudence de la Commission et sur la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans *Roland Jacmain c. le Procureur général du Canada et autres*<sup>1</sup> [1978] 2 R.C.S. 15. Il a rappelé un principe

<sup>1</sup> Voir le *Onzième rapport annuel*, paragraphe L-17.



démision, il était assailli par des problèmes personnels. Après sa démission, il a consulté un représentant de l'agent négociateur au sujet du dépôt d'un grief. Cependant, il avait plutôt choisi d'autres mesures, et avait notamment écrit à différents députés, déposé une plainte devant la Direction générale de la lutte contre la discrimination et retenu les services d'un avocat. La Commission a jugé que, bien que le demandeur ait éprouvé des difficultés personnelles au moment de sa démission, il n'était pas désarmé au point de ne pouvoir présenter un grief dans le délai prescrit; en fait, il semblait avoir sciemment abandonné le recours à la procédure de règlement des griefs au profit d'autres méthodes. Par conséquent, le grief a été rejeté.

**G-11** Dans l'affaire *Goligher* (dossier de la Commission n° 149-2-43), la requérante prétendait avoir remis sa démission sous l'effet du harcèlement. Après sa démission, elle avait eu recours à d'autres méthodes que la procédure de règlement des griefs. Toutefois, comme elle faisait partie de la gestion, elle ne pouvait bénéficier des conseils d'un agent négociateur et elle ne savait pas, semble-t-il, qu'elle avait le droit de présenter un grief. Après avoir tenu compte de l'état psychologique de l'employée s'estimant lésée au moment des événements en question, et du fait que l'injustice qui aurait pu découler d'un rejet de la demande dépassait un éventuel préjudice causé à l'employeur, la Commission a fait droit à la demande.



**G-10** Deux demandes de prolongation du délai accordé pour déposer un grief, présentées en vertu du paragraphe 89(1) du Règlement et des règles de procédure de la C.R.T.F.P., illustrent certains des facteurs qui peuvent influencer sur la décision de la Commission dans ce genre d'affaires. Dans l'affaire *Adams* (dossier de la Commission n° 149-2-42), le plaignant prétendait qu'il avait démissionné pour cause de harcèlement et a présenté des preuves indiquant qu'au moment de sa

## DEMANDE DE PROLONGATION DU DELAI ACCORDE POUR PRÉSENTER UN GRIEF

**G-9** Dans sa décision, la Commission a fait remarquer qu'en vertu des modalités du programme de recyclage, l'employé touchait une indemnité équivalant à son salaire de contrôle de la circulation aérienne. Toutes les retenues normalement effectuées à la source devaient continuer d'être prélevées sur son indemnité de formation. Un employé participant au programme continuait d'être admissible aux divers avantages et ses conditions d'emploi devaient être celles prévues par la convention collective applicable aux membres de l'unité de négociation. En outre, la clause de la convention collective sur le sujet prévoyait le prélèvement des cotisations syndicales sur le salaire d'un employé ou sur son indemnité de formation. Se fondant sur ces preuves, la Commission a jugé que la personne en cause était un employé aux fins de la Loi, et comme elle avait déjà conclu qu'il n'était pas préposé à la gestion ou à des fonctions confidentielles, il était par conséquent membre de l'unité de négociation. Donc, la Commission a ordonné à l'employeur de prélever les cotisations syndicales sur son indemnité de formation. Voir *Association canadienne du contrôle du trafic aérien c. Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor - Gaboury* (dossier de la Commission n°s 148-2-84, 147-2-22, 169-2-283).

**G-8** Un contrôleur de la circulation aérienne qui avait déjà été désigné par la Commission «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» a été assigné pendant deux ans à un programme de recyclage et de réaffectation à plein temps. Par conséquent, la Commission a rendu une décision indiquant que cet employé n'était plus une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles. L'agent négociateur a présenté une demande en vertu des articles 33, 98 et 18 de la Loi dans laquelle il priait la Commission de juger si cet employé était encore membre de l'unité de négociation et si l'employeur était obligé de prélever les cotisations syndicales sur son indemnité de formation.

## LOI

## DEMANDE VISANT À DÉTERMINER L'AFFILIATION À UN SYNDICAT EN VERTU DE L'ARTICLE 33 DE LA

**G-6** Dans une plainte présentée en vertu de l'alinéa 20(1)c) de la Loi, la plaignante prétendait que l'employeur ne s'était pas conformé à une décision d'un arbitre concernant un grief. L'arbitre avait substitué une suspension de longue durée à un congédiement imposé par l'employeur et avait ordonné que l'employée s'estimant lésée soit réintégrée dans ses fonctions après la période de suspension. D'après les preuves présentées devant la Commission, l'employeur aurait proposé une mutation à la plaignante et aurait ensuite retiré son offre. L'employeur avait continué de verser à la plaignante la totalité de son salaire pendant sa période d'absence, mais n'avait pas offert de la réintégrer dans son poste antérieur. Après avoir examiné plusieurs définitions du verbe «réintégrer», la Commission a conclu que le fait de verser à un employé son salaire sans qu'il travaille ne constituait pas une réintégration et privait l'employé de nombreux droits et avantages autres que le salaire découlant d'un emploi. Par conséquent, la plainte a été agréée et la Commission a ordonné à l'employeur de se conformer immédiatement à la décision de l'arbitre en réintégrant l'employée dans ses fonctions. Voir *Beliveau et la Commission nationale des libérations conditionnelles* (dossier de la Commission n° 161-2-261).

## PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

**G-7** L'employeur a proposé que plusieurs agents d'analyse et de recherche travaillant à la division des relations de travail et de la rémunération de la Direction de la politique du personnel, au Conseil du Trésor, soient exclus de l'unité de négociation en vertu de l'alinéa d) de la définition figurant à l'article 2 de la Loi. Les analystes effectuent des recherches de nature économique et statistique et passent une partie importante de leur temps à donner des renseignements aux négociateurs de l'employeur relativement à des conclusions reliées à la négociation collective. La Commission a relevé des similitudes entre cette affaire et l'affaire *Taylor* (dossier de la Commission n° 172-2-339). Par conséquent, elle a confirmé qu'il n'est pas nécessaire qu'un employé participe directement aux négociations comme telles pour qu'elle juge qu'il participe directement au processus de négociation collective. Dans cette affaire, la participation des analystes était essentielle à l'élaboration de la position de l'employeur au cours des négociations, et le caractère confidentiel des renseignements dont disposent ces analystes n'était pas suffisamment protégé par le seul serment d'office. Par conséquent, la Commission a fait droit à la proposition de l'employeur concernant l'exclusion de ces employés à titre de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Voir *Ehler et autres* (dossier de la Commission n° 172-2-368).

**G-5** Dans le cadre d'une demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 27 de la Loi et qui a été agréée, la Commission a dû juger une question liée à l'adhésion de membres de l'unité de négociation. En mars, l'employeur a déclaré que plusieurs personnes qui travaillaient de façon saisonnière, de mai à novembre, et qui avaient été mises à pied étaient des employés. La définition d'«employé», selon la Loi, inclut entre autres des membres de la Fonction publique autres que les personnes employées à titre occasionnel ou temporaire à moins qu'elles n'aient été ainsi employées pour une période de six mois ou plus. La Commission a jugé, par conséquent, qu'un employé saisonnier devait être considéré comme un employé temporaire ou occasionnel. Par conséquent, les employés saisonniers ne pouvaient être considérés comme des employés au sens de la Loi, à moins d'avoir travaillé pour une période de six mois ou plus. Comme ce n'était pas le cas des employés en question, ils ne pouvaient être compris dans l'unité de négociation proposée aux fins de la demande. Voir l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce et le personnel des fonds non publics (dossier de la Commission n° 146-18-203).

## ADHÉSION DES EMPLOYÉS COMPRIS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

**G-4** La Commission a jugé que le libellé de la clause permettait de modifier des postes et que, par conséquent, l'employeur avait agi conformément à sa prérogative de changer des horaires, même après que la mise en demeure de négocier eut été donnée. Une demande présentée par l'agent négociateur en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue d'obtenir l'annulation de cette décision a été rejetée par ce dernier tribunal.

conséquent, la «période de gel» prévue par l'article 51 avait été respectée.

conformément à une clause de la convention collective et que, par prétendu devant la Commission qu'il avait changé l'horaire des postes mise en demeure de négocier donnée le 3 novembre 1981. L'employeur a novembre 1981. Cependant, cet horaire est entré en vigueur après la donnée, qu'un nouvel horaire de postes entrerait en vigueur le 10 l'employeur a avisé les pompiers, avant que la mise en demeure n'ait été décrits à l'alinéa a) ou b) n'ont pas eu lieu. Dans cette affaire, demeure de négocier doit demeurer inchangée tant que les événements dans une convention collective et en vigueur à la date de cette mise en demeure de négocier a été donnée, toute condition d'emploi décrite avait contrevenu à l'article 51 de la Loi qui dispose qu'après que la mise l'article 18, une demande dans laquelle il prétendait que l'employeur des pompiers à l'aéroport de Thunder Bay a présentée, en vertu de (dossier de la Commission n° 148-2-75), l'agent négociateur du groupe



# PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

## DEMANDES PRÉSENTÉES EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE LA LOI

**G-1** L'étendue des pouvoirs de la Commission en vertu de l'article 18 de la Loi a été examinée dans une décision portant sur un prétendu abus de la procédure de règlement des griefs par des membres d'une unité de négociation. L'agent négociateur s'était servi de son bulletin d'information pour inciter les membres de l'unité de négociation des commis aux écritures et aux règlements à contester la réduction du taux d'augmentation salariale négocié qu'entraînait la mise en application de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public. Par conséquent, l'employeur a reçu un grand nombre de griefs de cette source. Prétendant que le dépôt massif de griefs individuels constituait un abus de la procédure de règlement des griefs, l'employeur a demandé à la Commission, en vertu de l'article 18, la permission de ne pas tenir compte des griefs déjà déposés, et lui a aussi demandé de donner un ordre interdisant à l'agent négociateur de dispenser ce genre de conseil.

**G-2** Dans une décision, la Commission a étudié l'affaire *La Reine c. l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada* [1980], 2 C.F. 295 dans laquelle la Cour d'appel fédérale avait jugé que pour que la Commission soit compétente pour trancher une plainte en vertu de l'article 18, celle-ci devait porter sur une prétendue omission de bien se conformer à une certaine partie de la Loi, ou de l'appliquer. La Commission a jugé que, dans l'affaire dont elle était saisie, l'agent négociateur n'avait pas contrevenu à une disposition de la Loi et qu'il n'avait pas incité les employés en cause à le faire puisqu'ils avaient le droit de déposer un grief en vertu de l'article 90 de la Loi. Par conséquent, la Commission a jugé qu'elle n'était pas compétente pour juger la demande sur le fond. Voir *Sa Majesté en chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossier de la Commission n° 148-2-86).

**G-3** Dans l'affaire *l'Alliance de la Fonction publique du Canada et Sa Majesté en chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor*





contestation. Dans une décision en date du 6 octobre 1982, le Président a jugé n'avoir pas compétence pour établir un bureau de conciliation pendant la période d'application de la Loi sur les restrictions salariales. Par conséquent, la demande de l'Alliance a été rejetée.

## EXAMENS

**F-9** Le Bureau des services de médiation a été appelé cette année à s'occuper d'un grand nombre de propositions des employeurs en vue de faire exclure des unités de négociation, après l'accréditation, des personnes qui ont fait l'objet d'une opposition de la part des agents négociateurs concernés. Les propositions sont faites aux termes d'un ou de plusieurs alinéas de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» qui figure à l'article 2 de la Loi. Cette année, les propositions en suspens ont été examinées avec les parties. Cela a entraîné le retrait de certaines d'entre elles ou celui d'objections. De plus, on a repéré dans la jurisprudence les cas qui, sur décision de la Commission, pourraient permettre de régler nombre d'autres propositions analogues.

**F-10** Des membres du personnel des services de médiation ont été nommés pour faire enquête sur les fonctions et responsabilités de 91 personnes dont l'employeur a proposé l'exclusion des unités de négociation. Quelques quarante examens ont eu lieu à l'égard de 85 personnes. Les éléments de preuve produits par les parties sont consignés dans des rapports sur lesquels la Commission s'appuie pour rendre une décision au sujet de ces personnes. L'examinateur du personnel a pu aider les parties à régler les différends touchant 53 autres personnes. Ces règlements se sont produits avant la nomination d'un membre du personnel à titre d'examinateur, pendant l'examen ou même après la rédaction du rapport, mais, quoi qu'il en soit, avant la tenue d'une audition devant la Commission. Cette dernière n'a été appelée à tenir que neuf auditions pour entendre les observations des parties concernant les éléments de preuve figurant dans le rapport de l'examinateur, et pour décider de la situation d'employé des personnes concernées.

**F-8** Le 30 septembre, le Président a rencontré les représentants des parties, qui lui ont exposé leur point de vue respectif touchant cette

**F-7** En ce qui concerne la quatrième demande, à l'égard celle-là du groupe de l'administration des programmes, l'agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, a donné avis de négocier à l'employeur le 21 avril 1982. Par la suite, les parties ont tenu onze réunions, la dernière le 14 septembre 1982. En septembre, trois réunions ont eu lieu avec l'aide de Ken Strike, le directeur des Services de médiation, que le Président de la C.R.T.F.P. a nommé, avec l'accord des parties, à titre de conciliateur. Toutefois, la nomination de M. Strike a été faite « sous réserve des contraintes imposées par la Loi sur les restrictions salariales du secteur public en ce qui a trait au processus de la négociation collective aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ». Le 16 septembre, le jour même où le conciliateur a remis son rapport, l'Alliance a demandé l'établissement d'un bureau de conciliation pour le groupe. Le Conseil du Trésor a contesté le pouvoir du Président d'établir ce bureau.

**F-6** Au cours des trois premiers mois de l'année, la Commission a reçu des demandes d'établissement de quatre bureaux de conciliation, dont deux avaient trait au groupe de la réglementation scientifique et au groupe des sciences physiques et ont déjà fait l'objet de commentaires dans la présente section. En fin de compte, il n'a pas été nécessaire d'établir des bureaux de conciliation à l'égard de ces deux groupes. Une autre demande a été faite aussi à l'égard du groupe de l'ergothérapie et de la physiothérapie. Grâce à l'aide d'un conciliateur du personnel, les parties ont pu également régler leurs différends sans avoir recours, elles non plus, à un bureau de conciliation.

**F-5** Au début de l'année financière à l'étude, un bureau de conciliation établi pour l'unité de négociation du groupe du contrôle du trafic aérien a réussi à trouver un terrain d'entente et à faire renouveler la convention collective.

## BUREAUX DE CONCILIATION

avait diminué, mais qu'elles n'avaient pas toutes été réglées. L'Institut professionnel a demandé l'établissement de bureaux de conciliation pour ces deux groupes. Cependant, avant que ces bureaux ne fussent établis, les deux mêmes parties ont abouti à des règlements à l'égard d'autres groupes compris dans la catégorie scientifique et professionnelle. Ces réussites ont suscité la reprise des négociations pour les groupes de la réglementation scientifique et des sciences physiques, lesquelles ont abouti à une entente pour la signature de nouvelles conventions collectives. Nombre d'autres accords fondés sur les critères fixés au début du premier trimestre de l'année financière ont été obtenus en juin avec ou sans l'aide d'un conciliateur ou d'un médiateur.

## CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

### GÉNÉRALITÉS

**F-1** Le personnel du Bureau des services de médiation a été occupé et efficace pendant le premier trimestre de l'année à l'étude. Le directeur des services de médiation ou l'un des deux principaux agents a été nommé à onze reprises en qualité de conciliateur, comme le prévoit la Loi dans le cadre du processus de la négociation collective, ou à titre de médiateur spécial, si nécessaire. Dans sept cas, l'aide fournie a permis aux parties de résoudre tous leurs différends et d'aboutir à la signature d'une convention.

**F-2** Dans l'exercice de leurs responsabilités en matière de négociation collective, les services du personnel de médiation de la Commission se sont trouvés pour ainsi dire paralysés par l'adoption, le 4 août, de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, avec effet rétroactif au 29 juin 1982. L'introduction du présent rapport contient une description détaillée des dispositions de cette loi.

**F-3** Malgré l'entrée en vigueur de la Loi sur les restrictions salariales, le Bureau des services de médiation a continué à titre de tiers de fournir une aide en vue du règlement d'autres genres de conflits, notamment les plaintes pour pratiques déloyales de travail formulées aux termes de l'article 20 de la Loi. Toutefois, les agents de personnel ont été de plus en plus occupés à résoudre les objections formulées par les agents négociateurs à l'égard de propositions présentées par l'employeur en vue d'exclure des unités de négociation, après l'accréditation, des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles.

### CONCILIATION ET MÉDIATION

**F-4** Au début de l'année financière, les négociations se poursuivaient entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada à l'égard de plusieurs groupes compris dans la catégorie scientifique et professionnelle. Vers la fin d'avril, des conciliateurs de la Commission nommés à deux de ces groupes, celui de la réglementation scientifique et celui des sciences physiques, ont signalé au président que, grâce à leurs efforts, le nombre des questions en litige



dans laquelle les dispositions de la Loi sur les restrictions salariales limitaient le pouvoir de la Commission de trancher les questions qui restaient en litige. Dans une décision en date du 31 août 1982, la Commission a conclu qu'elle n'avait pas le pouvoir de modifier par voie d'arbitrage exécutoire les dispositions de la convention collective expirée touchant le groupe en cause. De façon plus générale encore, la Commission a affirmé qu'au long temps que la Loi sur les restrictions salariales du secteur public resterait en vigueur elle n'aurait aucun pouvoir ni compétence pour régler tout différend découlant d'une négociation collective. En fait, toute négociation collective prévue par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique sera inopérante tant et aussi longtemps que le programme de restrictions salariales restera en vigueur.

**E-5** À la suite de la décision susmentionnée, les procédures concernant les quatre autres demandes relatives à l'établissement de commissions d'arbitrage ont pris fin. L'une d'entre elles émanait d'une unité de l'Office national du film, et deux autres, du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. La dernière se rapportait à l'unité d'une catégorie que l'on trouve à la base militaire de Shilo et dont le Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) est l'employeur.

## AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

**F-1** En cas d'impasse entre les parties au moment de la négociation d'une nouvelle convention collective, on peut changer de méthode de règlement des conflits d'intérêts au début de chaque série de négociations. On peut renvoyer les questions non réglées à l'arbitrage exécutoire, ou les renvoyer à un bureau de conciliation, ce qui comporte le droit de déclencher une grève dans des circonstances déterminées. Cependant, l'agent négociateur doit faire son choix avant de signifier un avis de négocier. À la fin de l'année, 69 unités de négociation, représentant 49 000 employés, avaient choisi l'arbitrage.

**F-2** Cette année, la Commission a reçu dix demandes d'arbitrage concernant 11 unités de négociation. Sur ce nombre, une demande présentée au cours de l'année financière précédente touchait deux unités, soit le personnel des surveillants et celui des non-surveillants du groupe des pompiers. Des décisions arbitrales visant ces deux unités ont été rendues au début de l'année. Sur les neuf autres demandes, toutes reçues pendant le premier trimestre de l'année, huit concernaient des employeurs distincts. En particulier, des demandes d'arbitrage exécutoire ont été faites à l'égard des unités de négociation de trois catégories au sein du Centre de la sécurité des télécommunications. Ces demandes ont été retirées de même que celle touchant une unité de l'Office national du film, à la suite d'un règlement entre les parties ou grâce à l'intervention d'un membre du personnel du Bureau des services de médiation de la Commission.

**F-3** Une cinquième demande portait sur les employés compris dans le groupe des services administratifs, dont l'Alliance de la Fonction publique est l'agent négociateur et le Conseil du Trésor, l'employeur. En dépit des efforts du directeur des Services de médiation, il restait encore des questions à régler. Par conséquent, l'Alliance a demandé à la mi-juin que les affaires en souffrance soient renvoyées à la Commission pour arbitrage exécutoire. La convention antérieure expirait le 20 juin 1982, et c'est le 4 août de la même année que le Parlement adoptait la Loi sur les restrictions salariales du secteur public avec effet rétroactif au 29 juin 1982. À la fin de la première semaine de juillet, une commission d'arbitrage était établie.

**F-4** Le 17 août, la Commission a tenu une audition au cours de laquelle chaque partie a été invitée à exprimer son avis sur la mesure



possible d'un système destiné à «accélérer le processus d'arbitrage des griefs», au sujet duquel la Commission a entrepris une étude de faisabilité.

**D-25** Par une lettre en date du 15 mars 1983, la Commission a informé les représentants qu'elle était toute disposée à adopter un tel système à condition que les parties effectuent les travaux préparatoires nécessaires. D'après cette lettre, le système en question serait plus viable dans le cadre de la Loi.

**D-26** Le dialogue est ouvert entre la Commission et les parties sur les moyens à prendre pour accroître l'efficacité de la procédure de règlement des griefs et du processus de liquidation des renvois à l'arbitrage. Il est souhaitable qu'au moins quelques-unes des propositions examinées se concrétisent au cours de l'année financière qui vient.



inmanquablement susceptibles de se présenter de temps à autre, mais la fréquence élevée des règlements de dernière heure indique clairement que les parties ne prennent pas le temps voulu ni ne déploient les efforts nécessaires pour trouver un terrain d'entente dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, après le renvoi à l'arbitrage, ou même après leur inscription au rôle.

**D-22** À la mi-novembre de 1982, W.L. Nisbet, le président suppléant chargé de l'arbitrage des griefs à la Commission, a écrit aux représentants compétents du Conseil du Trésor, aux employeurs distincts et à tous les agents négociateurs afin d'obtenir leur coopération en vue de liquider l'arrière de griefs non résolus et pour réduire le taux élevé de retrait ou de règlement des griefs après que leur date d'audition a été fixée. En ce qui concerne le premier objectif, il a proposé que les parties établissent des cas représentatifs qui feraient l'objet de décisions susceptibles d'aider au règlement des affaires restantes. Pour ce qui est de la réduction du taux élevé d'annulation, il a proposé la tenue d'une enquête préliminaire et l'évaluation de chaque grief avant son renvoi à l'arbitrage et(ou) avant son inscription au rôle.

**D-23** D'après cette lettre, les articles 90, 91 et 96 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique disposent clairement que chaque personne à qui s'applique la définition d'un «employé» figurant à l'article 2 de cette loi a le droit de présenter un grief et de le renvoyer à l'arbitrage. L'article 96 indique avec tout autant de clarté que la Commission a le devoir d'entendre, d'examiner et de juger tout grief qui lui est renvoyé selon les règles énoncées à l'article 91. Les parties ont été avisées que si elles ne déterminent pas quels sont les griefs considérés comme représentatifs de ceux contenus dans l'arrière, la Commission devrait alors s'en charger elle-même. Cela permettrait de réunir les griefs causés ou semblant être causés par les mêmes circonstances, et de les inscrire ensemble au rôle. En outre, la Commission pourrait sommer à l'occasion les parties de produire une déclaration de leurs positions respectives conformément à l'article 84 du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. Cela encouragerait les parties à un grief renvoyé à l'arbitrage à confirmer en temps voulu la véritable nature de ce grief, la question sur laquelle il convient de rendre une décision et les faits indubitables. Une telle exigence permettrait de découvrir le commun dénominateur entre les parties afin de savoir s'il existe une possibilité de règlement avant l'établissement de la date de l'audition.

**D-24** Le 10 décembre 1982, la Commission a rencontré les représentants des parties et a noté leurs points de vue sur les propositions. Tout en se disant favorablement disposées à leur égard, les parties ont soulevé certaines difficultés d'application en raison de la structure interne de l'organisme de l'employeur et de celui de l'agent négociateur et de la manière d'enquêter sur les griefs et de les instruire. Cependant, les parties ont exprimé leur intérêt pour l'instauration

## VOLUME DES RENVOIS À L'ARBITRAGE ET LEUR LIQUIDATION

**D-18** Pendant que l'arrière des renvois à l'arbitrage émanant des employés de Postes Canada diminuait, le nombre de procédures du même genre provenant des autres ministères et organismes du gouvernement fédéral ne cessait d'augmenter. D'ailleurs, les chiffres des cinq dernières années traduisent bien cette augmentation. Depuis l'année financière 1978-1979, le nombre de ces renvois n'a cessé de croître chaque année. Pour exprimer le tout en chiffres ronds, il y a eu 200 renvois en 1978-1979, 350 en 1979-1980, 400 en 1980-1981 et 450 en 1981-1982, compte non tenu évidemment des 1 360 renvois découlant de la grève du groupe des commis aux écritures et aux règlements. Cette année, on compte 505 renvois de ce genre, abstraction faite des 275 griefs du groupe des commis aux écritures et aux règlements et des 170 affaires de nature disciplinaire concernant le groupe du contrôle du trafic aérien.

**D-19** En gros, 3 330 renvois à l'arbitrage étaient en instance au début d'avril 1982. Bien que 1 170 renvois supplémentaires aient été reçus au cours de l'année financière étudiée, un total de 1 750 ont été liquidés par voie de règlement et de retrait ou à la suite d'une décision de la Commission. À la fin de l'année, il restait donc à régler un total de 2 700 renvois à l'arbitrage. Il s'agit là d'une réduction globale de 600.

**D-20** Il convient de signaler ici que, grâce à l'expérience acquise et à la disponibilité des ressources humaines des parties en cause, le nombre des auditions que la Commission est en mesure d'inscrire au rôle chaque mois est de 35 ou plus, soit entre 420 et 450 par année. Évidemment, plus d'un renvoi et même parfois des renvois collectifs sont examinés au cours de la même audition. Pendant l'année financière 1982-1983, quelque 440 auditions ont été mises au rôle pour un total de 636 jours. Le calendrier de tous les renvois est dressé bien avant les dates d'audition et la Commission consulte les parties au sujet des renvois dont la date d'audition est établie. Mais près de 50 % des auditions prévues ont été annulées au cours de l'année, surtout en raison de règlements et de retraits ultérieurs. De plus, 45 % de ces annulations sont survenues en deçà de trois jours de la date de l'audition.

**D-21** La Commission se réjouit évidemment lorsque les parties en arrivent elles-mêmes à une entente. Toutefois, l'expérience montre clairement que les efforts de règlement se produisent le plus souvent à la dernière minute et assez souvent après l'entrée en scène de l'arbitre, ce qui entraîne pour les parties et la Commission un gaspillage inutile de leurs ressources humaines et financières. Il en est ainsi particulièrement lorsque tous les intéressés doivent parcourir la longue distance qui les sépare du lieu prévu de l'audition et que le renvoi est réglé ou retiré sans qu'il soit nécessaire de l'entendre. Des situations de ce genre sont

s'étaient accumulés et avaient été renvoyés à la Commission pour arbitrage. L'un devait se charger des griefs déposés en français et l'autre, de ceux présentés en anglais. Chacun devait se composer d'un nombre égal de représentants des parties et d'un médiateur-arbitre choisi par ces dernières ou, faute d'un accord, par le président de la C.R.T.F.P. À la demande des parties, le Président a nommé Jean Cournoyer, de Montréal, à titre de médiateur-arbitre pour les griefs français, et David Beatty, de Toronto, pour les griefs anglais. Les deux comités ont entrepris leur travail en septembre 1980 et, à la fin de mars 1981, ils l'avaient pratiquement terminé. Ils avaient ainsi réglé la plupart des griefs en instance et bon nombre de ceux qui avaient déjà été renvoyés à l'arbitrage. C'est au fait que les parties ont concentré leurs efforts sur les travaux des deux comités qu'il faut attribuer la réduction substantielle — à 775 — du nombre des affaires renvoyées à l'arbitrage par les employés de Postes Canada, au cours de l'année financière 1980-1981.

**D-16** À cela s'ajoute le fait que la Loi sur la Société canadienne des Postes a été promulguée le 16 octobre 1981. C'est ainsi que, de ministère fédéral, Postes Canada devenait une société de la Couronne et relevait désormais du Code canadien du travail plutôt que de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Cependant, les griefs déposés avant le 16 octobre 1981 et renvoyés par la suite à l'arbitrage, et les conventions collectives signées avant cette date, ressortissaient encore à la Commission.

**D-17** Au cours de l'année financière 1981-1982, le nombre des renvois émanant de Postes Canada s'est élevé à 1 160. Tous découlaient évidemment de griefs déposés avant le 16 octobre 1981. Comparativement à ces 1 160 renvois, il y en a eu 1 800 provenant d'autres services, pendant la même année. Toutefois, 1 360 d'entre eux découlaient de griefs personnels à l'égard de peines disciplinaires imposées par le Conseil du Trésor à la suite de la grève du groupe des commis aux écritures et aux règlements survenue à l'automne de 1980. Si l'on soustrait ces renvois du total, on constate qu'il en restait encore 450 émanant d'autres ministères et organismes. On remarque une diminution notable du nombre des renvois relatifs à Postes Canada, qui est passé de 1 160 à 235, pour l'année financière considérée, c'est-à-dire 1982-1983. Il est à noter qu'au 1<sup>er</sup> avril 1982 le total cumulatif des renvois à l'arbitrage non réglés émanant de Postes Canada était de 1 635. Cependant, au 31 mars 1983, cet arriéré avait été réduit à 675 à la suite de règlements et de retrais résultant de décisions rendues par la Commission. En se fondant sur les chiffres susmentionnés, il est raisonnable de prévoir que le nombre de renvois à l'arbitrage en instance provenant de Postes Canada continuera de diminuer au même rythme et que l'arriéré aura de bonnes chances d'être liquidé au cours de l'année financière 1984-1985.



régler, et ce principalement à Transports Canada, Santé nationale et Bien-être social Canada et, à un degré moindre, à Emploi et Immigration. M. Cantin poursuit ses négociations avec les parties et on prévoit que toutes les affaires seront réglées par voie de médiation, ou d'arbitrage si nécessaire, d'ici la fin de l'année financière 1983-1984.

## AFFAIRES D'ARBITRAGE PRÉVUES À POSTES CANADA

**D-13** Au cours des dix dernières années, la vaste majorité des renvois à l'arbitrage émanait de Postes Canada. Ces renvois découlaient en grande partie de griefs déposés par des employés des Postes chargés du traitement interne du courrier, représentés par le Syndicat des postiers du Canada. Entre les années financières 1973-1974 et 1977-1978, leur nombre a varié de 225 à 575 environ par année, alors que celui des renvois à l'arbitrage émanant de tous les autres ministères et organismes du gouvernement fédéral a oscillé entre 150 et 300 par année pendant la même période. Au cours de l'année financière 1978-1979, les renvois provenant de Postes Canada ont subi une augmentation alarmante, s'élevant à 2 150 comparativement à 200 pour tous les autres services. Ce niveau élevé s'est maintenu l'année suivante, atteignant 2 475 par rapport à 350 pour tous les autres services.

**D-14** Les augmentations considérables enregistrées pendant les deux années financières susmentionnées sont attribuables au dépôt en masse de «griefs collectifs». Il s'agit là de griefs découlant d'un incident ou d'une circonstance qui touche plusieurs employés. Toutes les personnes concernées présentent des griefs identiques qui, s'ils ne sont pas réglés au moyen de la procédure normale, sont renvoyés en bloc à l'arbitrage. Par exemple, au cours des deux années dont il vient d'être question, quelque 400 renvois ont été déposés collectivement à l'égard d'incidents relatifs aux changements technologiques; plus de 1 000 renvois ont été faits par quatre groupes et découlaient d'une allégation selon laquelle l'employeur aurait oublié d'offrir des heures supplémentaires à certains employés; environ 400 griefs ont été réunis en un seul pour ce qui est d'un congé de maladie occasionnel et de la nécessité de produire des certificats médicaux; quelque 275 autres griefs découlaient de réprimandes et de suspensions concernant un incident unique.

**D-15** Au cours de l'année financière 1980-1981, le nombre des renvois à l'arbitrage émanant de Postes Canada a chuté presque aussi dramatiquement qu'il avait augmenté, atteignant 775, par rapport aux 400 provenant d'autres services. Un appendice «J», annexé à la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et les employés des Postes chargés du traitement interne du courrier, pour l'année civile 1980, prévoyait la création de deux comités nationaux. Ces derniers devaient permettre de liquider les nombreux griefs personnels qui



**D-12** Pendant le reste de l'année financière 1981-1982 et au cours de l'année considérée, les efforts de médiation de M. Cantin auprès de la plupart des comités ministériels ont connu beaucoup de succès. Toutefois, au 31 mars 1983, il restait encore quelque 500 affaires à

**D-11** Les autres cas ont été renvoyés aux comités ministériels composés de représentants de l'employeur et de l'agent négociateur. Ces comités devaient tenter de déterminer si les mesures disciplinaires imposées par l'employeur étaient appropriées. Certains d'entre eux ont réussi à trancher pratiquement toutes les questions, mais d'autres n'ont réussi que partiellement. De plus, 12 étaient dans une impasse à l'été de 1981. Conformément aux conditions du protocole d'entente intervenu au moment où la grève a été réglée, le président de la C.R.T.F.P. a rencontré en septembre 1981 les représentants du Comité administratif chargé de coordonner les travaux des comités ministériels et, avec leur accord, a nommé le vice-président de la Commission, M. J.-M. Cantin, pour faire fonction de médiateur-arbitre. Ce dernier a été saisi de quelque 3 600 affaires en instance émanant des 12 ministères en cause.

**D-10** Le rapport de l'an dernier signalait que l'employeur avait pris environ 10 000 mesures disciplinaires par suite de la grève du groupe des commis aux écritures et aux règlements survenue à l'automne de 1980. Dans quelque 1 636 cas, les employés concernés ont opté pour la procédure normale de règlement des griefs et pour le renvoi à l'arbitrage comme solution ultime. Comme nous l'avons déjà indiqué, 273 de ces affaires ont été renvoyées à l'arbitrage cette année. La Commission espérait qu'après avoir entendu un certain nombre d'affaires en suspens, les parties et les employés en cause seraient en mesure de régler eux-mêmes la majorité, sinon la totalité, des renvois restants. Malheureusement, cet espoir ne s'est pas réalisé, et 1 537 renvois à l'arbitrage étaient encore en instance à la fin de l'année.

**RÈGLEMENT DES GRIEFS DÉCOULANT DE LA GRÈVE DU GROUPE CR**

Ontario:	Barrie, Brockville, Burlington, Hamilton, Kingstonton, Kitchener, Leamington, London, Pembroke, Prescott, Sudbury, Thunder Bay, Toronto, Windsor
Québec:	Chicoutimi, L'Annonciation, Mirabel, Montréal, Québec, Sherbrooke, Trois-Rivières
Saskatchewan:	Regina, Saskatoon
Terre-Neuve:	Burin, Saint-Jean, Stephenville
Yukon:	Whitehorse
Labrador:	Goose Bay

qui leur a été renvoyée. En raison de la nature de l'arbitrage des griefs, on encourage à cet égard une certaine collégialité dans les procédures décisionnelles des membres de la Commission faisant office d'arbitres. En outre, il convient de signaler ici qu'environ 75 % des décisions ont été rendues par les membres à plein temps de la Commission, notamment le groupe du président, comparativement à 25 % par les membres à temps partiel.

**D-8** D'une manière générale, l'audition des griefs renvoyés à l'arbitrage n'a pas le caractère officiel d'une procédure judiciaire, et les règles de la preuve n'y sont pas appliquées avec autant de rigueur. En fait, tout dépend de la nature de la question ou des questions que l'arbitre est appelé à trancher. Quoi qu'il en soit, chaque partie a le droit de produire des preuves orales et documentaires à partir desquelles elle peut présenter des arguments. Le Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. exige de l'arbitre qu'il rende sa décision par écrit et qu'il y expose les grandes lignes des questions traitées et des preuves présentées, ainsi que les motifs de la décision proprement dite.

**D-9** Le Conseil du Trésor en tant qu'employeur principal, la plupart des employeurs distincts et les agents négociateurs ont leur siège à Ottawa. C'est pourquoi un nombre considérable de fonctionnaires fédéraux travaillent dans la région de la capitale nationale. Les locaux de la Commission à Ottawa sont donc les plus appropriés pour l'audition de nombreuses procédures d'arbitrage de griefs. Les installations dont dispose la Commission à cette fin sont munies de tout l'appareillage nécessaire à l'interprétation simultanée quand les circonstances l'exigent ou que les parties demandent que les auditions aient lieu dans les deux langues officielles. Cependant, compte tenu d'autres facteurs, notamment de l'endroit où se trouvent l'employé s'estimant lésé et les témoins, il est souvent essentiel ou préférable d'entendre un grief dans la localité où travaille l'employé ou à proximité. À cet égard, on tient toujours compte de la préférence des parties, dans les limites du raisonnable. Au cours de l'année, à part Ottawa, au moins une audition a été tenue aux endroits suivants:

Alberta:	Edmonton, Lethbridge
Colombie-Britannique:	Agassiz, Clearbrook, Cranbrook, Harrison Hot Springs, Nelson, Prince-George, Vancouver
Île-du-Prince-Edouard:	Charlottetown
Manitoba:	Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Campbellton, Florenceville, Saint-Jean, St. Stephen
Nouvelle-Écosse:	Antigonish, Bridgewater, Halifax, Lunenburg, Sydney

effectué 55 autres renvois ayant trait à trois points différents: les heures de travail, les jours fériés désignés payés et le refus d'accorder un congé de maladie.

**D-5** Diverses questions relèvent de l'alinéa 91(1)b) de la Loi. Cet alinéa prévoit l'arbitrage d'un grief découlant d'une «mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire». Ces griefs peuvent être instruits et renvoyés à l'arbitrage avec ou sans le consentement de l'agent négociateur. Ce recours est offert également aux employés exclus d'une unité de négociation parce qu'ils sont préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles et aux employés qui ont perdu leur poste pour des raisons d'ordre disciplinaire. La Commission a reçu cette année 623 renvois de ce genre. De ce nombre, 48 portaient sur des congédiements, 573 sur des suspensions et les deux derniers sur l'application de peines pécuniaires. Ces chiffres tiennent compte des 169 renvois effectués par des contrôleurs aériens à la suite de suspensions que leur avait appliquées l'employeur en raison de leur conduite à l'automne de 1981, quand des contrôleurs aériens américains ont déclenché une grève aux États-Unis. Par ailleurs, sur ces 623 renvois à l'arbitrage de griefs découlant de l'application de mesures disciplinaires, 273 résultaient de la grève déclenchée à l'automne de 1980 par le groupe des commis aux écritures et aux règlements.

**D-6** Certaines affaires relèvent de l'article 98 de la Loi. L'employeur ou l'agent négociateur peut renvoyer à la Commission une affaire dans laquelle une des deux parties cherche à faire exécuter à l'autre une obligation qu'on déclare découler d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Ce genre de renvois, qui soulèvent nécessairement des questions de fait et d'interprétation, ne sont pas arbitrables en vertu de l'article 98 si l'obligation en cause aurait pu faire l'objet d'un grief présenté par un employé à titre individuel en vertu de l'article 90. À cause de cette restriction, seulement sept ont été présentés au cours de l'année écoulée, c'est-à-dire un total de 382 depuis 16 ans. C'est très peu comparé aux 8 830 griefs déposés aux termes de l'alinéa 91(1)a) et aux 5 129 présentés en vertu de l'alinéa 91(1)b) de la Loi pendant la même période. Au total, le nombre des griefs renvoyés à l'arbitrage au cours des seize dernières années s'élève à 14 341. (Voir le tableau 10.)

**D-7** Les décisions rendues par les arbitres des griefs portent sur un grand nombre de sujets et elles peuvent viser une seule personne aussi bien que l'ensemble de la Fonction publique et avoir dans ce dernier cas des conséquences d'une portée considérable. Parfois, une décision portant sur une clause d'une convention collective donnée peut créer un précédent qui influera ultérieurement sur l'interprétation d'une clause semblable contenue dans une ou plusieurs autres conventions. C'est pourquoi les parties conviennent souvent de laisser un groupe d'affaires en suspens en attendant que la Cour d'appel fédérale ou parfois la Cour suprême du Canada statue sur une décision arbitrale de la Commission



## AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

**D-1** La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs et un système d'arbitrage des griefs qui résultent de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou de l'employeur d'une mesure disciplinaire sévère. Dans la Loi, l'expression «arbitrage des griefs» désigne la décision d'un tiers en ce qui a trait aux griefs relatifs aux conflits de droits, tandis que l'expression «arbitrage des différends» est utilisée au sens de procédure de règlement final et exécutoire dans les cas de conflits d'intérêts, c'est-à-dire les différends découlant de la négociation d'une convention collective.

**D-2** Aux termes de l'article 90 de la Loi, un employé a le droit, sous réserve de certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure au sein d'un ministère ou d'un organisme visé par la Loi. Les modalités d'application de cette procédure sont exposées dans le Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. Les parties peuvent aussi établir leur propre procédure par la voie de la négociation collective. Ce n'est qu'après avoir épuisé tous les recours prévus dans la procédure du ministère ou de l'organisme concerné qu'un employé peut renvoyer son cas à l'arbitrage en vertu de l'article 91. En outre, il ne peut procéder ainsi que si le grief entre dans certaines des catégories décrites ci-après. Une affaire renvoyée à l'arbitrage est entendue et jugée par un membre de la Commission représentant cette dernière en qualité d'arbitre.

**D-3** Un pourcentage important des renvois à l'arbitrage tombe dans la catégorie définie à l'alinéa 91(1)a) de la Loi. Si un employé, avec le consentement et l'appui de son agent négociateur, a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure interne du ministère en cause, il peut le renvoyer à l'arbitrage. Un grief de ce genre doit porter sur l'interprétation ou l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

**D-4** Cette année, 1 169 griefs de ce genre ont été renvoyés à l'arbitrage, dont 546 en vertu de cet alinéa. Sur ce nombre, 170 portaient sur la rémunération d'heures supplémentaires et ont été renvoyés par des employés faisant partie de cinq groupes distincts et représentés par le Syndicat des postiers du Canada. Des employés représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont





confidentielles conformément à l'alinéa a) de l'article 2 de la Loi. Ces trois demandes proviennent de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Toutes ont été retirées quand l'employeur a décidé de ne pas poursuivre les démarches en vue d'exclure ces personnes.

**C-45** La dernière demande a été déposée par le Conseil du Trésor. On y soutenait que l'Alliance de la Fonction publique du Canada abusait de la procédure de règlement des griefs en invitant les employés compris dans le groupe des commis aux écritures et aux règlements à tous présenter des griefs individuels pour s'opposer à la réduction à 6 % de l'augmentation salariale de 12 % prévue dans la convention collective en vigueur, comme l'exige la Loi sur les restrictions salariales du secteur public. À la suite d'une audition, la Commission a jugé que l'activité de l'Alliance ne contrevenait à aucune des dispositions de la Loi et qu'elle n'avait pas encouragé les employés en cause à agir de la sorte. Par conséquent, la Commission a déclaré qu'elle n'avait pas compétence pour accepter la demande quant au fond.

**C-44** Trois nouvelles demandes ont été déposées cette année après qu'on eut formulé une objection contre les décisions de l'employeur de désigner certaines personnes comme préposées à des fonctions

**C-43** Dans l'autre procédure entamée par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, on demandait à la Commission de déterminer la situation d'une personne participant au programme de recyclage et de réaffectation des contrôleurs aériens, ainsi que les obligations qui en découlent pour les parties. Cette demande a été jointe aux autres affaires déposées par l'Association aux termes des articles 33 et 98 se concluant que, aux termes de l'article 33, l'employé était membre de l'unité de négociation et que, selon les dispositions de l'article 98, l'employeur était tenu de précompter les cotisations syndicales et de les remettre à la requérante. Étant donné que la demande faite en vertu de l'article 18 s'est révélée superflue en raison de la décision susmentionnée, elle a été rejetée par la Commission.

**C-42** Deux des six demandes déposées cette année émanant de l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien. Dans la première, on priait la Commission d'ordonner au Conseil du Trésor de respecter le paragraphe 56(1) de la Loi concernant le délai de mise en oeuvre de 90 jours prévu pour le versement de la rémunération avec effet rétroactif aux contrôleurs aériens. Cette demande a été retirée quand la requérante est devenue convaincue que la mesure appropriée avait été prise.

**C-41** L'Alliance de la Fonction publique du Canada a porté devant la Cour d'appel fédérale la décision par laquelle la Commission a rejeté la demande relative aux pompiers affectés à l'aéroport de Thunder Bay. En ce qui concerne la deuxième demande déposée au nom des pompiers de l'aéroport de Québec, la décision de la Commission a été reportée en attendant le jugement de la Cour fédérale, lequel n'avait pas encore été rendu à la fin de l'année. Quant à la dernière demande, celle déposée par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien à l'égard des contrôleurs affectés à l'aéroport de Saint-Jean, elle a été retirée quand les parties se sont mises d'accord sur les points qui restaient en litige.

**C-40** Selon les trois autres demandes reportées, l'employeur aurait violé l'article 51 de la Loi en modifiant les cycles de postes des pompiers affectés aux aéroports de Thunder Bay et de Québec et l'horaire des contrôleurs aériens travaillant à la tour de contrôle de la circulation aérienne de Saint-Jean (Terre-Neuve). L'article 51 prescrit «le gel» des conditions de travail à partir du moment où l'avis de négocier est donné et jusqu'à ce qu'une décision arbitrale soit rendue ou qu'une nouvelle convention collective soit signée, ou jusqu'à l'expiration d'un délai de sept jours après que le Président a reçu le rapport du bureau de conciliation.

ments de preuve produits, était convaincu que la personne en cause avait cessé par la suite d'exercer les fonctions sur lesquelles s'appuyait son exclusion. Elle a donc annulé sa décision antérieure.

**C-35** La Commission a rejeté une demande présentée au cours de l'année, demande dans laquelle on la priait de réviser sa décision concernant une demande de prolongation du délai impartit pour déposer un grief.

## DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

**C-36** Cinq demandes de prolongation de délai ont été déposées cette année, et trois étaient reportées de l'année précédente. Deux de ces trois dernières portaient sur le délai impartit pour présenter un grief. L'une a été agréée et l'autre, rejetée. La troisième, une demande de prolongation du délai impartit pour renvoyer un grief à l'arbitrage, a été rejetée également.

**C-37** Sur les cinq demandes présentées au cours de l'année, quatre portaient sur la prolongation du délai impartit pour présenter des griefs. L'une d'entre elles a été rejetée, une autre a été retirée par le requérant et deux autres étaient en instance à la fin de l'année. La dernière, une demande de prolongation du délai impartit pour renvoyer un grief à l'arbitrage, a finalement été retirée par le requérant.

## AFFAIRES DIVERSES (ARTICLE 18 DE LA LOI)

**C-38** L'article 18 de la Loi confère à la Commission des pouvoirs en un certain sens résiduels. La Commission se fonde sur cet article pour juger les allégations de non-respect des articles de la Loi qui imposent aux parties des obligations essentielles aux fins de la Loi, quand aucune réparation précise n'est par ailleurs prévue par celle-ci. Six demandes de ce genre ont été déposées au cours de l'année et il en restait cinq autres de l'année précédente.

**C-39** Dans le cas de deux des cinq demandes reportées, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a prié la Commission d'étudier le bien-fondé de la décision du Conseil du Trésor de désigner certaines personnes à des fonctions confidentielles au sens de l'alinéa a) de l'article 2 de la Loi. Cet alinéa exclut les personnes qui occupent un poste de confiance, notamment auprès d'un ministre de la Couronne, du sous-chef d'un Ministère ou du fonctionnaire administratif en chef de tout autre élément de la Fonction publique. Les deux demandes ont été retirées par l'agent négociateur dans le premier cas, à la réception de renseignements supplémentaires à l'appui; dans l'autre, après le retrait de la désignation proposée par l'employeur.



conformément aux articles 8, 9 et 10 de la Loi. Une plainte peut également être présentée lorsque l'employeur ne s'est pas conformé à une décision d'un arbitre, à une clause d'une décision arbitrale ou à un règlement édicté par la Commission en ce qui concerne les griefs. Quand la Commission fait droit à une plainte, elle a le pouvoir d'ordonner une réparation.

**C-30** Au cours de l'année, la Commission a été saisie de 24 plaintes et huit autres ont été reportées de l'année précédente. Elle a rendu des décisions dans le cas de deux des plaintes reportées et a autorisé le retrait de cinq autres. La dernière plainte a été laissée en suspens dans l'attente du règlement d'un autre cas.

**C-31** La Commission a rendu des décisions dans le cas de trois des 24 plaintes reçues cette année et a autorisé le retrait de cinq d'entre elles. À la fin de l'année, la date d'audition d'une plainte a été fixée et les 15 autres affaires, toutes reçues en mars 1983, étaient en instance.

**C-32** Treize de ces 15 plaintes sont des allégations selon lesquelles les représentants de l'employeur auraient ordonné aux plaignants de retirer leur chemise sport «T-shirt» arborant l'emblème «~~C-124~~», qu'ils portaient pour marquer leur désapprobation à l'égard de la Loi sur les restrictions salariales. (Au moment de sa promulgation, le projet de loi C-124 est devenu la Loi sur les restrictions salariales du secteur public.) Les plaignants soutiennent que cette mesure législative leur interdisait toute participation à des activités syndicales légitimes, ce qui constituait une violation de l'article 8 de la Loi. De son côté, l'employeur a déclaré que la conduite dont on se plaint n'est pas un motif valide de plainte selon l'article 8 ou l'article 20 de la Loi.

## DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

**C-33** En vertu de l'article 25 de la Loi, la Commission peut, à la demande d'une partie, examiner de nouveau, annuler ou modifier toute décision ou ordonnance qu'elle a rendue. Une demande de ce genre a été déposée au cours de l'année et deux autres avaient été présentées l'année précédente.

**C-34** Les deux demandes reportées avaient été déposées par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien. On y soutient que certaines personnes n'exerçaient plus les fonctions et responsabilités pour lesquelles la Commission les avait exclues de l'unité de négociation, c'est-à-dire qu'elles n'étaient plus proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Dans le premier cas, la demande a été classée à la suite d'une entente entre les parties, survenue grâce à l'aide d'un médiateur de la Commission. Dans le second cas, la Commission, se fondant sur les éléments

physiques. Tous ces groupes étaient représentés par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Dans un autre cas, celui de l'unité de négociation du groupe de l'ergothérapie et de la physiothérapie, représentée par l'Institut professionnel, dix employés ont été avisés de leur désignation par la Commission. L'autre cas de désignation reportée avait trait à des employés compris dans le groupe de l'électronique et représentés par la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité. Cette procédure a été annulée à cause des dispositions de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, qui interdit toute grève.

**C-26** Sur les 13 listes d'employés désignés reçues au cours de l'année, sept ont été abandonnées à la suite de la signature de conventions collectives avec le Conseil du Trésor. Il s'agissait de celles provenant des unités de négociation pour les groupes de la météorologie, de la recherche scientifique, de l'agriculture, des sciences forestières, des services scientifiques de la défense et des sciences biologiques, représentées par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, et de l'unité de négociation du groupe de la réparation des navires (Est), représentée par le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral.

**C-27** Les agents négociateurs se sont opposés aux six autres listes. Une seule d'entre elles a été déposée par un employeur distinct, soit le Conseil national de recherches du Canada. Elle se rapportait à l'unité de négociation des agents de recherches et des agents du Conseil de recherches, représentée par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Dans ce cas, le processus de désignation s'est terminé après que les parties eurent signé une nouvelle convention collective.

**C-28** Les procédures concernant les cinq autres listes de personnes dont la désignation était proposée et qui font partie des unités de négociation représentant les services d'imprimerie (non surveillants), l'administration des programmes, le groupe chauffage, force motrice et opération de machines fixes (surveillants et non surveillants), la bibliothèque économique et la navigation aérienne ont toutes pris fin à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public. Dans une décision concernant une demande relative à l'établissement d'un bureau de conciliation pour le groupe de l'administration des programmes, le président a indiqué qu'il n'avait pas compétence pour établir ce genre de bureau aussi longtemps que la Loi sur les restrictions salariales serait en vigueur.

## PLAINTES

**C-29** L'article 20 de la Loi exige que la Commission étudie toutes les plaintes de «pratiques déloyales de travail» et fasse enquête sur celles-ci,

**C-25** Au cours de l'année, la Commission a été saisie au total de 21 relevés ou listes d'employés désignés touchant 22 unités de négociation. Sur ce nombre, huit listes avaient été présentées au cours de l'année précédente et avaient fait alors l'objet d'une opposition de la part de l'agent négociateur. Toutes ces listes, à l'exception d'une seule soumise par un employeur distinct, ont été déposées par le Conseil du Trésor. Dans le cas de six de ces procédures, les parties ont abouti à un règlement. Les unités de négociation touchées faisaient partie des groupes suivants: les sciences infirmières, le service social, la réglementation scientifique, la pharmacie, la psychologie et les sciences

**C-24** La «désignation» des employés en vertu de l'article 79 s'applique seulement dans le cas des unités d'employés pour lesquelles l'agent négociateur a choisi la conciliation-grève comme méthode de règlement des différends. Les «employés désignés» sont ceux dont les fonctions sont jugées nécessaires à la sécurité du public. Le paragraphe 101(1) de la Loi interdit à ces employés de participer à une grève. Selon l'article 79 de la Loi, il faut que les noms des employés désignés soient établis par une convention entre les parties, ou par une décision de la Commission, avant que ne soit établi un bureau de conciliation, et par conséquent, avant qu'une grève ne soit déclarée. Cet article énonce la procédure à suivre pour relever les noms des employés désignés et indique qu'il incombe à la Commission d'avertir ces employés de leur situation.

## EMPLOYES DÉSIGNÉS

**C-23** La liste de mise à jour peut renfermer un seul ou plusieurs noms. Elle résulte habituellement de remplacements d'employés ou de changements survenus dans la structure de l'organisme ou dans les fonctions et responsabilités attachées à certains postes. Au cours de l'année, le Conseil du Trésor a déposé 931 listes de ce genre mettant en cause 60 unités de négociation, et 32 autres listes visant neuf unités de négociation ont été déposées par les employeurs distincts. Les listes portent habituellement sur des remplacements et ne soulèvent pas d'objections de la part de l'agent négociateur. Cependant, de nombreux agents s'opposent à de nouvelles propositions en vue d'exclure certaines personnes des unités de négociation. Dans les 31 cas où il y a eu opposition à l'égard de listes représentant 91 employés, la Commission a nommé des examinateurs chargés de faire enquête sur les fonctions et responsabilités des employés en cause. Pendant l'année, elle a rendu huit décisions visant 21 personnes dont la désignation était proposée. Dans tous les cas, sauf un, les employés ont été exclus de l'unité de négociation.

rend une décision en se fondant généralement sur les éléments de preuve contenus dans le rapport d'un examinateur nommé à cette fin et dans les exposés des parties.



**C-18** Le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques a précisé qu'il recourait à la formule conciliation-grève pour le règlement des différends concernant les employés du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme qui sont membres des unités de négociation de la catégorie de l'administration et du service extérieur et de la catégorie du soutien administratif. À la fin de l'année, l'agent négociateur n'avait pas précisé quelle méthode de règlement il avait adoptée à l'égard d'une unité d'employés relevant du même employeur mais faisant partie de la catégorie scientifique et professionnelle.

**C-19** L'Alliance de la Fonction publique du Canada a opté pour le renvoi à l'arbitrage dans le cas des employés compris dans la catégorie de l'exploitation et affectés au Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes), à la base militaire de Kingston. Elle a choisi la formule conciliation-grève pour résoudre les différends en ce qui a trait aux employés compris dans la catégorie technique, la catégorie du soutien administratif et celle de l'exploitation, et travaillant sous l'autorité et le contrôle du directeur général des Services du personnel, à Ottawa.

**C-20** La section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, accréditée pour représenter les employés compris dans la catégorie de l'exploitation et affectés à la base des Forces canadiennes de Shearwater (Nouvelle-Écosse), a choisi l'arbitrage exécutoire comme mode de règlement des différends pour le compte du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes).

**C-21** L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur accrédité représentant les employés compris dans la catégorie scientifique et professionnelle et travaillant à l'Office national du film, a opté pour la formule conciliation-grève comme méthode de règlement des différends.

## DESIGNATION DE PERSONNES PROPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

**C-22** Au moment de l'accréditation, faute d'un accord entre les parties, la Commission désigne les personnes qui sont proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles et qui, de ce fait, sont exclues de l'unité de négociation. Selon la définition du mot «employé» qui figure à l'article 2 de la Loi, «une personne proposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» doit être exclue d'une unité de négociation. L'article 2 définit également cette personne comme répondant à la description qui en est donnée dans un ou plusieurs des alinéas a) à g). Par la suite, de telles personnes sont désignées en fonction des «listes de mise à jour» que l'employeur a soumises à la Commission. L'agent négociateur chargé de représenter l'unité peut s'opposer à l'inscription des noms figurant sur ces listes. Dans ces circonstances, la Commission



C-17 À la fin de l'année, 69 unités de négociation avaient choisi l'arbitrage comme méthode de règlement et 57, la formule conciliation-grève. Au cours de l'année, la Commission a accordé quatre agents négociateurs pour représenter neuf unités de négociation, toutes composées d'employés relevant de trois employeurs distincts: le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, l'Office national du film et le Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes). Dans les paragraphes suivants sont décrits les modes de règlement des différends relatifs à la négociation collective qu'ont retenus les quatre nouveaux agents négociateurs accrédités. Toutefois, comme nous l'avons déjà indiqué, les deux méthodes de règlement des différends sont devenues provisoirement inutilisables à cause de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public.

## DIFFÉREND CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES

C-16 Dans sa décision, la Commission a conclu que, lorsqu'un agent ne s'est pas acquitté des obligations et responsabilités que la Loi lui impose. Dans la présente affaire, il a été clairement établi que l'agent négociateur avait tenté en vain de négocier une convention collective acceptable pour les employés membres de l'unité de négociation. De plus, le fait que l'agent négociateur s'occupait de renvoyer les questions en litige à l'arbitrage indiquait qu'il continuait d'exercer les fonctions. Par conséquent, la demande a été rejetée.

C-15 Au cours de l'année, une demande d'annulation a été présentée à la Commission par un employé du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) affecté à Chatham, au Nouveau-Brunswick. La section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce est l'agent négociateur accrédité de cette unité.

## ANNULATION DE L'ACCREDITATION

C-14 Au terme de l'année en cause, l'autre demande déposée en fin d'année par l'Alliance de la Fonction publique du Canada était à l'étude. On y priait la Commission de déterminer la situation du gérant de la boucherie, un employé du service du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) à Valcartier.

(Forces canadiennes) à Cornwallis, Greenwood et Gagetown, devraient faire partie des unités de négociation des employés compris dans la catégorie de l'exploitation et relatives à chacune de ces bases. À la fin de l'année, les échanges de points de vue et les discussions entre les parties se poursuivaient encore.

L'Institut n'a pas démontré qu'il pouvait revendiquer le droit, ne fût-ce que de tenir un scrutin de représentation, et la Commission a rejeté la demande.

**C-9** Sur les cinq demandes d'accréditation que la Commission a reçues au cours de l'année, quatre ont été déposées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Ces demandes étaient formulées au nom d'employés faisant partie du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes), affectés au quartier général de la Défense nationale, à Ottawa, et placés sous l'autorité et le contrôle du directeur général des Services du personnel. Les employés visés par les demandes en question étaient compris dans la catégorie scientifique et professionnelle, la catégorie technique, la catégorie du soutien administratif et celle de l'exploitation. La demande touchant les employés compris dans la catégorie scientifique et professionnelle a été retirée. Des certificats ont été délivrés dans les trois autres cas, mais seulement après que la Commission eut tenu un scrutin sur place à l'égard des employés faisant partie de la catégorie du soutien administratif.

**C-10** En ce qui concerne l'autre demande, la Commission a accredité le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques pour représenter les employés du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme compris dans la catégorie scientifique et professionnelle.

## DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

**C-11** Aux termes de l'article 33 de la Loi, l'employeur ou une association d'employés peut demander à la Commission d'établir si un employé ou une classe d'employés est membre d'une unité de négociation. Trois demandes de ce genre ont été déposées au cours de l'année.

**C-12** L'une de ces demandes a été présentée par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien en même temps que d'autres demandes faites aux termes des articles 18 et 98 de la Loi. Les trois demandes relatives à la même question ont été regroupées et instruites ensemble par la Commission. La requérante demandait à la C.R.T.F.P. d'établir si, pendant qu'elle participe au programme de recyclage et de réaffectation des contrôleurs aériens, une personne est encore membre de l'unité de négociation. À la suite d'une audition, la Commission a tranché cette question par l'affirmative.

**C-13** Dans la deuxième demande, déposée par la section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, on priait la Commission de déterminer si les postes de gestionnaires adjoints, créés récemment par le Personnel des fonds non publics

Trésor est l'employeur à l'égard de 76 de ces unités. Il existe huit employeurs distincts pour les employés membres des 51 autres unités de négociation.

C-5 Cette année, la Commission était saisie de 13 demandes d'accréditation dont huit étaient reportées de l'année précédente. À la suite de deux d'entre elles, le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques a été accrédité pour représenter les employés compris dans la catégorie de l'administration et du service extérieur et dans la catégorie du soutien administratif du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.

C-6 Trois des demandes reportées avaient été présentées au nom d'employés faisant partie du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes). L'Alliance de la Fonction publique du Canada a été accréditée pour représenter une unité composée d'employés faisant partie de la catégorie de l'exploitation et travaillant à Kingston (Ontario). La section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a été accréditée pour représenter un groupe d'employés faisant partie de la catégorie de l'exploitation et travaillant à Shearwater (Nouvelle-Écosse). Une autre demande, faite par la section locale 1973, afin de représenter une unité d'employés compris dans la catégorie du soutien administratif et travaillant à Shearwater, a été retirée.

C-7 Dans le cas d'une autre demande reportée, la section locale 1574 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité a tenté de remplacer l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur des employés (non surveillants) de la Commission d'énergie du Nord canadien compris dans la catégorie de l'exploitation. La C.R.T.F.P. a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation pour choisir l'organisme qui devrait représenter les employés. À la suite du scrutin, la Commission a rejeté la demande. Elle n'était pas convaincue que la majorité des employés membres de l'unité de négociation voulaient de la requérante pour les représenter à titre d'agent négociateur.

C-8 Les deux autres demandes reportées avaient été déposées par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Dans le premier cas, l'Institut a obtenu l'accréditation pour représenter les employés de l'Office national du film compris dans la catégorie scientifique et professionnelle. Dans le second cas, le même syndicat avait demandé à remplacer l'Alliance de la Fonction publique du Canada afin de devenir l'agent négociateur accrédité des employés faisant partie du groupe de l'enseignement. Après avoir examiné les listes des employés soumises par l'employeur et les registres d'adhésion déposés par le requérant, la Commission a jugé que ce dernier ne disposait pas de la majorité requise des membres. Par conséquent,



## AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

C-1 Les affaires d'arbitrage des griefs et d'arbitrage des différends font l'objet de parties distinctes du rapport. Les affaires dont il est question dans la présente partie comprennent tous les autres types d'affaires qui ressortissent à la Commission aux termes de la Loi et sont toutes prises en charge par les membres à plein temps, parfois siégeant seuls, mais habituellement regroupés par trois.

## DEMANDES D'ACCREDITATION

C-2 Quand elle reçoit une demande d'accréditation, la Commission détermine ce qui constitue une unité habile à négocier collectivement. En général, elle le fait en fonction des groupes ou catégories d'emplois. Une unité se composera rarement de plus d'un groupe. Les unités de négociation actuelles ont été établies, dans une large mesure d'après les groupes professionnels, pendant les deux premières années qui ont suivi l'entrée en vigueur de la Loi. La plupart des demandes d'accréditation récentes ont été faites à la suite de la désignation de nouveaux employeurs distincts.

C-3 La Commission détermine si l'association d'employés qui tente de devenir l'agent négociateur des employés membres d'une unité jugée habile à négocier collectivement représente la majorité de ces employés et si, pour cette raison, elle a le droit d'être accréditée. Le plus grand nombre des demandes d'accréditation formulées au cours des dernières années avait trait à des unités d'employés affectées à des bases des Forces canadiennes, dont le Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) est l'employeur distinct. De temps à autre, une demande est faite par une association d'employés qui tente de remplacer l'association déjà accréditée, en qualité d'agent négociateur des employés membres d'une unité établie.

C-4 Le tableau 1 énumère toutes les unités de négociation et leurs agents négociateurs respectifs. On compte maintenant 127 unités de négociation représentées par 15 agents négociateurs. Le Conseil du





secteurs public et privé. Le professeur Williams a de nombreuses publications à son crédit dans le domaine des relations du travail.

**B-16** Les mandats de MM. Claude Edwards et Russell Stewart ont expiré au début de 1983. Tous deux figuraient parmi les premiers à avoir été désignés membres à plein temps de la Commission puisqu'ils l'avaient été en 1976. Avant sa nomination, M. Edwards avait été président de l'Alliance de la Fonction publique du Canada pendant près de dix ans, soit depuis le congrès de fondation de ce syndicat, à la fin de 1966. De son côté, avant d'être nommé à la Commission, M. Stewart était secrétaire adjoint à la Direction de la politique du personnel au Conseil du Trésor, poste qu'il a occupé à compter de 1969.

**B-17** Cette année, trois personnes qui ont siégé au tribunal d'arbitrage, à titre de représentants des intérêts de l'employeur, ont cessé d'en être membres. M. H.L. Seifert, de Mississauga, qui en faisait partie depuis trois ans, a démissionné pour des raisons de santé à la fin d'avril 1982. M. D.M. Nunn, d'Halifax, qui s'y trouvait depuis neuf ans, a remis sa démission pour accepter une charge de juge à la Cour suprême de la Nouvelle-Ecosse, en août 1982. M. W.C. Black, d'Ottawa, qui en était membre depuis quatre ans, a atteint l'âge réglementaire de la retraite, soit 70 ans, vers la fin de février 1983.

1978 à 1981. Cette année, il est professeur invité à la Faculté de droit et à l'École d'administration publique de l'Université de Victoria. M. Munroe possède une vaste expérience en qualité d'arbitre dans les secteurs public et privé et a occupé des postes de haut niveau dans le service des relations du travail de l'Association du barreau de la Colombie-Britannique et dans celui de l'Association du barreau canadien.

**B-13** Joseph Rose reçoit un baccalauréat en administration des affaires de l'université Adelphi (New York) en 1966 et un M.B.A. de l'Université de la Californie (Berkeley) en 1968. Il obtient un doctorat en 1971. De 1971 à 1979, il enseigne à l'Université du Nouveau-Brunswick et il cumule également les fonctions de professeur invité aux Universités de la Colombie-Britannique et de la Californie, ainsi qu'aux universités Carleton et San Francisco State. Depuis 1979, il est professeur de relations industrielles à l'université McMaster. Le professeur Rose a signé de nombreuses publications sur les relations du travail. Il a acquis de l'expérience en matière d'arbitrage, de médiation et de conciliation pendant les années qu'il a passées au Nouveau-Brunswick. Il est accrédité par la Commission d'arbitrage de la main-d'œuvre de l'Ontario et s'est occupé d'arbitrage de griefs dans cette province.

**B-14** Joseph Weiler obtient un B.A. de l'Université de Toronto en 1969 et un LL.B. de l'Osgoode Hall Law School (université York) en 1972. Il est admis au barreau de la Colombie-Britannique en 1973. Il se voit décerner un LL.M. par l'Université de la Californie (Berkeley), en 1974. Il reçoit de nombreux prix et récompenses, notamment une bourse du Conseil des arts du Canada et une bourse de voyage d'études MacKenzie King. Depuis 1974, il enseigne à la Faculté de droit de l'Université de la Colombie-Britannique où ses domaines de spécialisation sont, entre autres, le droit du travail et le droit constitutionnel. Le professeur Weiler possède une vaste expérience tant dans l'arbitrage des griefs que des conflits d'intérêts, et il compte à son actif des publications sur divers sujets se rapportant aux relations professionnelles.

**B-15** Brian Williams obtient un B.Comm. en relations industrielles de l'Université de la Colombie-Britannique, en 1957, et un M.B.A. dans le même domaine, de l'Université de Washington, en 1958. En 1964, la New York State School of Industrial and Labour Relations lui décerne un Ph.D. en relations industrielles, en économie en matière de travail et en droit du travail. Depuis la même année, il enseigne les relations industrielles et le droit du travail à la Faculté de l'administration des affaires de l'Université de l'Alberta. Il a été notamment vice-président de l'Alberta Board of Industrial Relations et président de l'Alberta Public Service Grievance Appeal Board. Grâce à son expérience, il jouit d'une réputation enviable à titre d'arbitre et de médiateur dans les

à Kamloops. En 1973, il commence à jouer le rôle de tiers impartial dans des affaires touchant au travail, mais, depuis 1978, ses services se limitent exclusivement à l'arbitrage des différends. M. Chertkow possède une vaste expérience en tant que conciliateur et arbitre dans les secteurs public et privé.

**B-9** Innis Christie se voit décerner un B.A. en 1958 et un LL.B. en 1962, par l'université Dalhousie. Il fréquente ensuite l'université de Cambridge, obtenant un baccalauréat en droit public en 1964. Il est inscrit au barreau de l'Ontario en 1967. En 1969, il reçoit un LL.M. de l'université Yale. Il enseigne le droit à l'université Queen's de 1964 à 1971. Puis, il professe cette discipline à la Faculté de droit de l'université Dalhousie, dont il est actuellement le vice-doyen. Il est inscrit au barreau de la Nouvelle-Ecosse en 1974. Le professeur Christie a été président de la Commission des relations de travail de la Nouvelle-Ecosse de 1972 à 1979. Il a été membre d'autres tribunaux, notamment du Tribunal d'appel en matière d'inflation. Il est également un arbitre de griefs expérimenté et bien connu dans les secteurs public et privé et il est l'auteur de nombreuses publications dans les domaines du droit du travail et du droit administratif.

**B-10** Allan Hope, c.r., a fait ses études à l'Université de la Colombie-Britannique, qui lui a attribué un LL.B. en 1961. Il a été inscrit au barreau de cette province l'année suivante. Il a été membre de la Law Society of British Columbia, dont il est maintenant trésorier. En 1966, il est devenu membre fondateur d'un cabinet d'avocats installé à Prince George. Il en est devenu l'associé principal en 1971. Depuis le début de 1982, il pratique le droit en généraliste, s'occupant surtout d'arbitrage. M. Hope possède une vaste expérience à titre d'arbitre et de médiateur dans les secteurs public et privé. Il a des bureaux à Prince George et à Vancouver.

**B-11** Elwin MacNeil reçoit un B.A. de l'université St. Francis Xavier en 1965 et un LL.B. de l'université Dalhousie en 1970. De 1971 à 1973, il est conseiller juridique pour la ville d'Halifax. Depuis 1973, il y pratique le droit, en particulier dans le domaine des relations du travail. En Nouvelle-Ecosse, il a représenté à la fois des employeurs et des employés devant la Commission des relations de travail et la commission d'arbitrage des différends. En outre, M. MacNeil a acquis de l'expérience en qualité de tiers impartial en matière d'arbitrage des griefs et des conflits d'intérêts dans les secteurs public et privé.

**B-12** Donald Munroe obtient un LL.B. de l'Université de la Colombie-Britannique en 1970 et est inscrit au barreau de cette province l'année suivante. De 1971 à 1976, il pratique le droit; il est membre fondateur de son propre cabinet en 1974. Il quitte le secteur privé en 1976 pour devenir vice-président de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique, dont il est président de



Winnipeg pendant une quinzaine d'années. Au cours de cette période, il s'occupe activement des mille et une facettes du monde des relations professionnelles. De 1969 à 1976, année de son entrée en fonction à la Commission, il est président du conseil des municipalités du Manitoba; peu après sa nomination à la C.R.T.F.P., il est chargé de l'arbitrage des conflits d'intérêts. Au cours des dernières années, à la demande du gouvernement fédéral et des Administrateurs du Manitoba et de l'Ontario, il prend part en qualité de tiers à de multiples procédures concernant le règlement des revendications territoriales des autochtones.

**B-5** Pendant l'année considérée, le gouverneur en conseil a nommé en outre dix nouveaux membres à temps partiel de la Commission: trois en Nouvelle-Ecosse, cinq en Colombie-Britannique, un en Ontario et un autre en Alberta. La C.R.T.F.P. compte actuellement 29 membres à temps partiel, qui représentent toutes les provinces, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard et de Terre-Neuve. Leurs noms et lieux de résidence figurent à la première page du rapport, qui présente aussi la composition de la Commission. Vous trouverez ci-dessous, par ordre alphabétique, la liste des nouveaux membres à temps partiel, suivie d'une notice biographique.

**B-6** Susan Ashley obtient un B.A. en 1969 et un LL.B. en 1973, à l'université Dalhousie. Depuis son inscription au barreau de la Nouvelle-Ecosse, en 1974, elle a occupé divers postes, notamment celui de conseillère juridique auprès du procureur général de cette province et le poste de conseillère également auprès du groupe de travail sur la situation de la femme dans la même province. Depuis 1976, Mad. Ashley est agent administratif et chargée de cours à la Faculté de droit de l'université Dalhousie. De 1977 à 1979, elle pratique également sa profession d'avocate dans le secteur privé. Elle est nommée membre de la Commission canadienne des droits de la personne en 1980, constituant à ce titre un tribunal à elle seule.

**B-7** Richard Brown est diplômé de l'université Queen's. Il y obtient un LL.B. en 1975. L'université Harvard lui décerne un LL.M. en 1977. Il se voit attribuer de nombreuses bourses, notamment une bourse d'études doctorales du Conseil des arts du Canada. Depuis 1977, il enseigne le droit à l'université de Victoria. Ses principaux domaines d'intérêt sont le droit administratif, le droit du travail et le droit en matière d'hygiène et de sécurité professionnelles. Il est un arbitre de griefs chevronné et il est membre de l'Association des arbitres de la Colombie-Britannique. Le professeur Brown a publié également un certain nombre d'ouvrages portant sur les relations du travail.

**B-8** Mervin Chertkow reçoit un B.A. de l'université de la Saskatchewan en 1949 et un LL.B. de l'université de la Colombie-Britannique en 1952. Il est inscrit au barreau de cette dernière province en 1953. Il pratique le droit à Vancouver de 1953 à 1959 et, depuis lors,

## PERSONNEL

**B-1** Cette année, on note d'importants changements dans la composition de la Commission en ce qui a trait aux membres à plein temps. On note également que le nombre des membres à temps partiel a augmenté.

**B-2** M. Guy D'Avignon a été nommé président suppléant et est entré en fonction à la mi-juin 1982. Il possède une vaste expérience dans la fonction publique. Il a notamment assumé la charge de président du Tribunal antidumping, de 1976 à 1978. Au cours de cette dernière année, il a été nommé président du Comité spécial de l'examen de la gestion du personnel et du principe du mérite. Le rapport de ce comité a été présenté au gouvernement à la fin de septembre 1979. Au terme de ce mandat, M. D'Avignon est devenu sous-ministre aux Approvisionnementnements au sein d'Approvisionnementnements et Services Canada, poste qu'il a occupé jusqu'au moment de sa nomination à la Commission. Il se trouvait ainsi à succéder à Michelle Falardeau-Ramsay qui a démissionné pour devenir présidente de la Commission d'appel de l'immigration.

**B-3** M. Walter L. Nisbet, c.r., a été nommé président suppléant et est entré en fonction à la mi-août 1982. M. Nisbet est avocat et membre des barreaux de la Colombie-Britannique et de l'Alberta. Fort d'une expérience juridique de douze ans dans ces deux provinces, il est nommé avocat principal au secrétariat du Conseil du Trésor, en 1967, et directeur adjoint des services juridiques, en 1969. À ce titre, il s'occupe avant tout des relations employeur-employés dans le contexte de la négociation collective et de l'arbitrage des griefs. Il est nommé conseiller de la Reine en 1977. De 1978 à la date de sa nomination à la Commission, il exerce les fonctions d'avocat principal à la section du contentieux des affaires civiles, au ministère de la Justice. À sa nomination, la Commission lui confie l'arbitrage des griefs. Ce poste était occupé auparavant par David H. Kates, qui a démissionné et est entré dans le secteur privé.

**B-4** M. Leon Mitchell, c.r., a démissionné à titre de président suppléant à la mi-février 1983 pour se joindre à un cabinet d'avocats de Winnipeg. Toutefois, au moment de sa démission, il a été nommé membre à temps partiel de la Commission. Après son inscription au barreau du Manitoba, en 1955, M. Mitchell pratique le droit à



recherches sur les traitements, le souhait de voir le BRT poursuivre de façon ininterrompue ses enquêtes sur la rémunération et ses autres activités. Les enquêtes sont jugées nécessaires pour permettre de comparer, pendant et même après la période d'application du programme de restrictions salariales, les taux de rémunération, les conditions de travail et les avantages sociaux des postes de la fonction publique avec ceux du secteur privé.

## SECRÉTARIAT DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

**A-23** Depuis l'automne de 1979, le Conseil national mixte (CNM) de la Fonction publique du Canada dispose d'un secrétariat permanent chargé de coordonner son administration. Le secrétariat général est également au service du Comité consultatif mixte (CCM), organisme qui permet aux agents négociateurs et à la Commission de la Fonction publique de se consulter en ce qui a trait à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Etant donné la neutralité du rôle qu'elle joue dans le processus de la négociation collective, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a accepté d'abriter les bureaux du Secrétariat et d'assurer les services de soutien nécessaires. Le CNM permet une consultation régulière entre le gouvernement, en sa qualité d'employeur, et les associations d'employés accréditées à titre d'agents négociateurs en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

**A-24** Le 23 mars 1983, le Conseil du Trésor et les agents négociateurs des unités composées des employés dont le C.T. est l'employeur, ont signé une entente aux termes de laquelle, à compter du 1<sup>er</sup> avril 1983, 16 normes d'hygiène et de sécurité fondées sur les règlements d'application du Code canadien du travail seront intégrées à chaque convention collective de la Fonction publique et auront la même valeur juridique, et comporteront aussi des recours. En d'autres termes, chaque norme de sécurité en cause peut maintenant faire l'objet de griefs qui, s'ils ne sont pas réglés au moyen de la procédure applicable, peuvent être renvoyés à la Commission pour arbitrage.



**A-22** L'adoption de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public n'a eu aucune incidence sur les programmes du Bureau. En fait, les parties au processus de la négociation collective dans la fonction publique ont exprimé vivement, par l'entremise du Comité consultatif de

**A-21** Le Bureau de recherches sur les traitements a été organisé en 1957, sous la compétence administrative de la Commission du Service civil (l'actuelle Commission de la Fonction publique). Quand la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique a été adoptée, en 1967, le Bureau a été intégré à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Il a pour mandat de mener des enquêtes périodiques et d'effectuer des recherches sur les taux de rémunération et les autres conditions de travail en vigueur à l'intérieur et à l'extérieur de la fonction publique fédérale afin de répondre d'abord et avant tout aux besoins des parties à la négociation collective dans la fonction publique. Les données sur la rémunération fournies par le Bureau portent sur un grand nombre de classes réparties dans toutes les catégories professionnelles. Ces données visent les principaux éléments de la rémunération, c'est-à-dire les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail pour des postes similaires à ceux de la fonction publique. Le Bureau fournit en outre au Conseil du Trésor des données sur la rémunération des classes exclues de la négociation collective, notamment les administrateurs du personnel et le personnel de gestion. Avant chaque enquête, il consulte abondamment les différents employeurs de la fonction publique ainsi que les agents négociateurs en cause. Cette consultation se fait sous l'égide du Comité consultatif de recherches sur les traitements afin que les programmes du Bureau soient le plus possible axés sur leurs besoins.

## BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

**A-20** Le calendrier des renvois à l'arbitrage est dressé bien avant les dates des auditions et les parties sont consultées en ce qui a trait aux renvois prévus. Néanmoins, près de 50 % en moyenne des auditions mises au rôle sont annulées pendant l'année et près du même pourcentage de celles-ci le sont dans les trois jours qui précèdent la date de l'audition. Dans le dessein de mettre fin à la perte de temps, d'argent et d'énergie entraînée par cet important volume d'annulations, la Commission, par l'entremise de Walter Nisbet, le président suppléant de l'arbitrage des griefs, a rencontré et consulté les parties afin qu'elles examinent le bien-fondé de leurs positions respectives, du moins après que les griefs ont été renvoyés à l'arbitrage, sinon plus tôt, et établissent s'il existe un espoir de règlement avant que le calendrier des auditions ne soit dressé. M. Nisbet étudie également avec les parties la possibilité d'élaborer, dans le cadre de la Loi, un système visant à accélérer la résolution de certains types de griefs. La réussite de toutes ces tentatives dépend nécessairement de l'apport des parties en cause.

judgement qui a été maintenu par la Cour suprême du Canada. Au cours du même mois, soit en mai 1982, les parties négociatrices pour le groupe du contrôle du trafic aérien ont finalement trouvé un terrain d'entente et signé une nouvelle convention collective.

**A-16** En raison de l'adoption de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, qui a pour effet d'empêcher le déclenchement de grèves pendant sa durée d'application, la Commission n'a pu désigner des employés en vertu de l'article 79 et en conformité avec les nouveaux critères. Par conséquent, il reste à mesurer l'incidence que les désignations faites dans l'hypothèse de la poursuite des activités normales auront sur l'efficacité des grèves.

**A-17** En vertu des dispositions transitoires de la Loi sur la Société canadienne des postes, la Commission continue d'avoir la compétence sur les griefs qui ont émané du ministère des Postes avant le 16 octobre 1981. C'est à cette date que ladite loi a été promulguée et que le ministère des Postes, devenant une société de la Couronne, s'est trouvé régi par le Code canadien du travail plutôt que par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Au cours de l'année, de 1 160 qu'il était l'année précédente, le nombre de griefs du ministère des Postes renvoyés à la Commission pour arbitrage est tombé à 235. À la fin de l'année, il restait encore 675 renvois en instance. Il est raisonnable de s'attendre à ce qu'une grande partie de cet arriéré soit liquidée pendant l'année financière 1983-1984.

**A-18** Au cours de l'année financière 1980-1981, le président a nommé, avec l'accord des parties, le vice-président J.-M. Cantin à titre de médiateur-arbitre chargé d'instruire quelque 3 600 griefs en instance relatifs à des mesures disciplinaires consécutives à la grève du groupe des commis aux écritures et aux règlements survenue à l'automne de 1980. Les parties étaient convenues que la Commission appliquerait à ces griefs une procédure spéciale négociée par elles en même temps que la cessation de la grève. Différente du processus d'arbitrage des griefs prévu par la Loi, cette procédure est décrite au paragraphe D-14 du dernier rapport annuel. Les efforts de médiation de M. Cantin se sont poursuivis toute l'année et, au 31 mars 1983, le nombre des griefs en instance traités de cette manière n'était plus que d'environ 500.

**A-19** Quelque 1 600 employés n'étaient pas prêts à accepter la procédure spéciale mentionnée plus haut comme mode de règlement des griefs relatifs à la grève du groupe des commis aux écritures et aux règlements. Ils ont préféré recourir à la procédure normale et au renvoi à l'arbitrage. Au cours de l'année, la Commission, de concert avec les parties, a tenté d'établir des précédents en ce qui concerne les mesures disciplinaires appliquées, afin d'élaborer une méthode de règlement des autres griefs. Il est à souhaiter que ces efforts auront l'effet voulu et que les 1 500 affaires en instance diminueront considérablement, ou seront toutes réglées, au cours de l'année financière 1983-1984.

A-15 Au cours de toutes les séries de négociations antérieures, à l'exception de la plus récente, qui a commencé à l'automne de 1981, le Conseil du Trésor, à titre d'employeur, et l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien ont reconnu que des employés seraient désignés dans l'hypothèse d'une grève. Toutefois, pendant la dernière série de négociations, le Conseil du Trésor a soutenu que les personnes devraient être désignées dans l'hypothèse de la poursuite des activités normales. La Commission a rejeté cette dernière formule au profit de la première. Ce rejet a entraîné, de la part du Conseil du Trésor, une contestation de la décision de la Commission devant la Cour d'appel fédérale. Cette dernière a jugé que l'article 79 investit la Commission du pouvoir de désigner le nombre d'employés nécessaires pendant les activités normales de contrôle aérien. Elle a jugé en outre que la Commission ne peut établir de distinction illicite entre des employés qui exercent des fonctions analogues en en désignant seulement une partie. C'est ce

A-14 L'étendue du pouvoir que l'article 79 de la Loi confère à la Commission en ce qui concerne la désignation d'employés dont les fonctions sont jugées nécessaires à la sécurité du public a été restreinte par un jugement rendu par la Cour suprême du Canada le 31 mai 1982.

## RÉSUMÉ DE L'ACTIVITÉ AU COURS DE L'ANNÉE

A-13 Cependant, la Loi sur les restrictions salariales du secteur public ne touche pas les autres activités principales de la Commission. Par exemple, cette dernière a continué d'étudier et de trancher les questions relatives aux projets d'exclusion d'unités de négociation des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles auxquels s'oppose l'agent négociateur. La Commission continue également de s'occuper des plaintes relatives aux pratiques déloyales de travail et des griefs renvoyés à l'arbitrage. Il convient de signaler que l'instruction, l'audition des griefs et les décisions à rendre en ce qui les concerne constituent depuis toujours et de loin la partie la plus importante de la charge de travail de la Commission.

A-12 Deux articles de la Loi relatifs au règlement de différends portant sur la négociation collective ont été déclarés inopérants pendant la période d'application du programme de restrictions salariales. Le premier a trait à la nomination des membres des bureaux de conciliation chargés de trouver un terrain d'entente pour les questions non résolues. Le deuxième concerne l'établissement de commissions d'arbitrage investies du pouvoir de rendre des décisions exécutoires concernant les conditions de travail, y compris les salaires.

traitement a également été prolongée de deux ans, soit pour la durée du programme de restrictions salariales, et les augmentations que ces personnes peuvent toucher sont aussi limitées à 6 et à 5 %.



## LOI SUR LES RESTRICTIONS SALARIALES DU SECTEUR PUBLIC

**A-9** Le fait le plus marquant cette année en ce qui concerne le fonctionnement de la Commission a été la promulgation par le Parlement, le 4 août 1982, avec effet rétroactif au 29 juin précédent, de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public. Cette loi ne vise pas seulement les employés, selon la définition qu'en donne la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, mais toutes les personnes employées par les ministères et organismes de la fonction publique fédérale, et aussi par les conseils, les commissions, les sociétés de la Couronne, les Forces canadiennes, la Gendarmerie royale du Canada et les entreprises subventionnées par le gouvernement central. Elle vise également les sénateurs, les députés et leur personnel, ainsi que les personnes nommées par le gouverneur en conseil.

**A-10** Cette loi a pour but et pour effet de limiter les augmentations salariales des employés fédéraux du secteur public pendant deux ans. En particulier, elle prolongeait de deux ans la période d'application des conventions collectives en vigueur le 29 juin 1982, après leur date d'expiration prévue ou celle de l'augmentation économique suivante quand lesdites conventions en prévoient une avant leur date d'expiration. À compter de la date susmentionnée, les employés sont devenus assujettis à un programme de restrictions salariales de deux ans qui prévoit une augmentation de 6 % la première année et de 5 % l'année suivante. La durée d'application de toutes les conventions collectives qui ont expiré avant le 29 juin 1982 a été prolongée à titre provisoire avec effet rétroactif avant l'entrée en vigueur du programme de restrictions salariales de deux ans, en ce qui concerne les employés membres des unités de négociation visées. Pendant cette période provisoire, des augmentations salariales de 9 % au plus étaient autorisées. À son expiration, la durée d'application des conventions collectives a été prolongée à nouveau de deux ans aux fins du programme de restrictions salariales, les augmentations étant limitées encore à 6 et à 5 %.

**A-11** Les autres conditions d'emploi établies dans les conventions collectives, sauf en ce qui a trait aux taux de rémunération, sont applicables telles qu'elles pendant la période de prolongation de deux ans, mais peuvent faire l'objet de certaines modifications. En particulier, l'article 7 de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public prévoit que les parties à la négociation collective peuvent, d'un commun accord, modifier toute disposition de la convention collective autre que celles touchant les taux de rémunération. En outre, l'article 16 prévoit que le gouverneur en conseil peut décréter que la loi ne s'applique plus dans le cas d'un employé ou d'un groupe d'employés qu'elle vise. En ce qui concerne les personnes non visées par une convention collective, la période d'application du régime de rémunération qui fixe leur



étendue de fonctions, puisqu'il fait office d'intermédiaire entre le gouverneur en conseil et la Commission en ce qui a trait à la nomination de ses membres.

**A-5** Avant que les membres de la Commission ne puissent être nommés, le Président doit consulter l'employeur principal, les employeurs distincts et tous les agents négociateurs. Il doit dresser une liste des noms de toutes les personnes admissibles (au sens de la Loi) recommandées par ces organismes. Il peut aussi y ajouter les noms de toutes les autres personnes admissibles qu'il considère aptes à être nommées. Les membres de la Commission ne peuvent être nommés par le gouverneur en conseil que s'ils figurent sur cette liste, à l'exception de ceux du groupe du Président. Selon la Loi, le mandat des personnes qui composent le groupe du Président est de dix ans et celui des autres membres de la Commission, de sept ans.

**A-6** La charge de travail de la Commission dépend exclusivement du nombre de demandes, de plaintes, de renvois à l'arbitrage et des autres genres de procédures engagées par le Conseil du Trésor en sa qualité d'employeur, par les employeurs distincts, les agents négociateurs accrédités et les employés qu'ils représentent. De même, la fréquence à laquelle la Commission est appelée à agir en qualité de médiateur et de conciliateur dépend des parties en cause et de leur capacité de régler leurs différends sans l'aide d'un tiers. Pendant la durée d'application de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, dont il sera question plus bas, il est certain qu'il n'y aura pas de renvoi à l'arbitrage exécutoire ou à un bureau de conciliation de questions non résolues dans le cadre de la négociation collective. De même, pendant toute cette période, on aura peu recours aux procédures de conciliation et de médiation de la Commission pour aider à résoudre les conflits d'intérêts.

**A-7** Environ 200 000 employés sont compris dans les 127 unités de négociation. Le Conseil du Trésor représente le gouvernement, étant l'employeur des membres de 76 unités réparties dans l'administration centrale. Il existe huit employeurs distincts, dont le plus important est le Conseil national de recherches, pour les 51 autres unités.

**A-8** L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur de 61 unités groupant quelque 165 000 employés. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada négocie pour le compte d'environ 18 000 employés répartis dans 32 unités. Les 34 unités de négociation qui restent sont représentées par 13 autres agents négociateurs accrédités.



## INTRODUCTION

### COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

**A-1** La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est le tribunal indépendant et quasi-judiciaire établi par la loi, responsable de l'application de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, adoptée en 1967 et qui établissait le système de négociation collective et d'arbitrage de griefs au sein de la fonction publique fédérale. Elle fournit le cadre dans lequel les intéressés exercent les divers droits et responsabilités qui leur sont conférés.

**A-2** Depuis que la Loi a été modifiée, en 1975, la Commission se compose «d'un Président, d'un vice-président, de trois présidents suppléants au moins et d'autant de membres à temps plein ou partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaires pour permettre à la Commission de s'acquitter de ses fonctions». À la fin de l'année, un des postes de président suppléant était vacant en raison de la démission de M. L. Mitchell. Il y avait quatre membres à plein temps et 29 membres à temps partiel, dix de ces derniers ayant été nommés au cours de l'année étudiée. Les membres à temps partiel sont répartis dans les quatre coins du Canada et assument principalement la fonction d'arbitre chargé d'instruire les griefs dans leurs régions respectives, quand les circonstances l'exigent. Quelques-uns exercent les fonctions de président d'une commission d'arbitrage chargée de régler les conflits d'intérêts.

**A-3** Le Président de la Commission tient lieu de fonctionnaire administratif en chef; il est responsable de toutes les questions se rapportant à la C.R.T.F.P., y compris le Bureau de recherches sur les traitements. La Commission relève du Parlement par l'intermédiaire d'un ministre de la Couronne autre qu'un membre du Conseil du Trésor et qui est désigné par le gouverneur en conseil.

**A-4** Depuis sa création, la Commission a presque toujours relevé du Président du Conseil privé. C'est le cas encore actuellement. La responsabilité du Ministre consiste à déposer chaque année devant le Parlement le rapport de la Commission sur son administration de l'année précédente. En fait, il est appelé à exercer une gamme plus



---

80	Classes exclues de la négociation collective
81	Communications avec les organismes à l'extérieur de la
83	Fonction publique
87	Analyses et études des travaux de recherche



<b>G. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DIFFÉREND</b>	
43	Demandes présentées en vertu de l'article 18 de la Loi
44	Adhésion des employés compris dans l'unité de négociation
44	Pratiques déloyales
45	Personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles
45	Demande visant à déterminer l'affiliation à un syndicat en vertu de l'article 33 de la Loi
46	Demande de prolongation du délai accordé pour présenter un grief
<b>H. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS</b>	
49	Questions de statut et de compétence
51	Questions de preuve et de procédure
53	Mesures disciplinaires
57	Interprétation et application des conventions
62	Renvois en vertu de l'article 98 de la Loi
<b>I. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES</b>	
63	Objets de la décision arbitrale
<b>J. QUESTIONS RELATIVES AUX MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION</b>	
67	
<b>K. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES</b>	
69	
<b>L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS</b>	
73	Introduction
73	Résumé
74	Consultation des parties à la négociation collective
76	Programme d'enquêtes sur la rémunération à l'intention des parties à la négociation collective
76	Réactions aux demandes spéciales des parties à la négociation collective
79	

<b>TABLE DES MATIÈRES</b>	<b>PAGE</b>
<b>A. INTRODUCTION</b>	
Composition et fonctionnement de la Commission	1
Loi sur les restrictions salariales du secteur public	3
Résumé de l'activité au cours de l'année	4
Bureau de recherches sur les traitements	6
Secrétariat du Conseil national mixte	7
<b>B. PERSONNEL</b>	<b>9</b>
<b>C. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS</b>	
Demandes d'accréditation	15
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation	17
Annulation de l'accréditation	18
Choix de la méthode de règlement des différends	18
Désignation de personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	19
Employés désignés	20
Plaintes	21
Demandes de révision des décisions de la Commission	22
Demandes de prolongation de délai	23
Affaires diverses (article 18 de la Loi)	23
<b>D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS</b>	<b>27</b>
Règlement des griefs découlant de la grève du groupe CR	30
Affaires d'arbitrage prévues à Postes Canada	31
Volume des renvois à l'arbitrage et leur liquidation	33
<b>E. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS</b>	<b>37</b>
<b>F. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS</b>	
Généralités	39
Conciliation et médiation	39
Bureaux de conciliation	40
Examens	41



# COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Président: J.H. Brown, c.r. Vice-président: J.-M. Cantin, c.r.

Présidents suppléants: G. D'Avignon, L. Mitchell, c.r.  
W.L. Nisbet, c.r.

Membres à plein temps: C.A. Edwards, S.J. Frankel, J. Gallipault,  
J.C. Mayes, D.G. Pyle, R. Steward

Membres à temps partiel: R.D. Abbott, Ottawa; G.W. Adams, c.r., Toronto; S. Ashley, Halifax;  
D.M. Beatty, Toronto; G.G. Brent, London; H.D. Brown, Toronto; R.M. Brown, Victoria;  
A.W.R. Carrothers, Ottawa; M.I. Chertkow, Kamloops; I. Christie, Halifax; G. DesCôteaux,  
Aylmer; R. Doucet, Montréal; P. Garant, Québec; M. Garmean, Ottawa; H.A. Hope, c.r.,  
Prince-George; P.A. Lachapelle, Montréal; D. MacLean, Moncton; E.J. MacNeil, Halifax; E.  
Moalli, Montréal; D.R. Munroe, Victoria; K.E. Norman, Saskatoon; J.D. O'Shea, c.r., Toronto;  
J.B. Rose, Hamilton; M. Saltman, Toronto; C.G. Simmons, Kingston; J.F.W. Weatherill,  
Toronto; J.M.P. Weiler, Vancouver; C.B. Williams, Edmonton.

## GROUPE D'ARBITRAGE\*

Représentant les intérêts de l'employeur  
Représentant les intérêts des employés

L.W.C.S. Barnes, Ottawa  
W.B. Cunningham, Sackville  
J.K. Eaton, Wakefield  
E.C. Fortier, Orléans  
S.M. Jamieson, Vancouver  
J. Jessop, Ottawa  
J.F. Maguire, Summerland  
G. Walker, Edmonton

\*En vertu de la L.R.T.F.P., une personne choisie au sein d'un groupe d'arbitrage est réputée membre de la Commission aussi longtemps que dure l'affaire pour laquelle elle a été choisie.

## PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Avocat général: J.E. McCormick  
Secrétaire-greffier: G.E. Plant  
Directeur des services de média-  
tion: K. Strike  
Directeur de l'administration: L. Labrecque

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS  
Directeur général: R.C. DesLauriers  
Directeur des opérations: J.T. Cunningham  
F. Quinet  
recherche:

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA  
D. Davidge  
Secrétaire général:





1982-1983

SEIZIÈME  
RAPPORT  
ANNUEL



COMMISSION DES  
RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE

CA1  
CS 25  
A55

Government  
Publications

# PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD



## SEVENTEENTH ANNUAL REPORT

### 1983-84





**PUBLIC SERVICE  
STAFF RELATIONS  
BOARD**



**SEVENTEENTH  
ANNUAL  
REPORT**

**1983-84**



The Honourable Erik Nielsen,  
Deputy Prime Minister and  
President of the Queen's  
Privy Council for Canada,  
House of Commons,  
Ottawa.

Dear Mr. Nielsen,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 115 of the Public Service Staff Relations Act, the Seventeenth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board covering the period from April 1, 1983 to March 31, 1984 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, reading "J. Harold Brown". The signature is written in a cursive style, with the first letter "J" being large and stylized, and the last name "Brown" written in a more fluid, connected script.

J. Harold Brown,  
Chairman





## PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

---

*Chairman:* J.H. Brown, Q.C.

*Vice-Chairman:* J.-M. Cantin, Q.C.

---

*Deputy Chairmen:*

G. D'Avignon, W.L. Nisbet, Q.C.

---

*Full-Time Members:* T.W. Brown, S.J. Frankel, J. Galipeault, J.C. Mayes,  
D.G. Pyle, M. Korngold Wexler

---

*Part-Time Members:* R.D. Abbott, G.W. Adams, Q.C., S. Ashley, D.M. Beatty, G.G. Brent, H.D. Brown, R.M. Brown, A.W.R. Carrothers, M.I. Chertkow, I. Christie, M. Garneau, H.A. Hope, Q.C., D. MacLean, E.J. MacNeil, L. Mitchell, Q.C., E. Moalli, D.R. Munroe, K.E. Norman, J.D. O'Shea, J.B. Rose, M. Saltman, C.G. Simmons, J.F.W. Weatherill, J.M.P. Weiler, C.B. Williams.

---

### ARBITRATION PANELS

*Representative of the Interests of the Employer:* A.J. Bast, D.R. Brown, P.M.J. Gostony, I.W. Hanchard, R.G. Herbert, G.R. McWilliam, F.W. Murray, K.W. Preston, W.D. Shuttleworth, S. Thibaudeau.

*Representative of the Interests of Employees:* L.W.C.S. Barnes, M. Bédard, G. Côté, P.T. Crosby, W.B. Cunningham, E.C. Fortier, J. Jessop, A. Manion, G. Walker, J.M. Vickers.

---

### PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

<i>General Counsel:</i>	J.E. McCormick
<i>Secretary/Registrar:</i>	G.E. Plant
<i>Director, Mediation:</i>	K. Strike
<i>Director, Administration:</i>	L. Labrecque

---

### PAY RESEARCH BUREAU

<i>Director General:</i>	R.C. Des Lauriers
<i>Director, Operations:</i>	J.T. Cunningham
<i>Director, Research:</i>	F. Quinet

---

### NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

<i>General Secretary:</i>	D. Davidge
---------------------------	------------

---



---

**CONTENTS****PAGE**

---

**A. INTRODUCTION**

Composition and Operation of the Board	1
The Year in Brief	3
Pay Research Bureau	5
National Joint Council Secretariat	5

---

**B. PERSONNEL****7**

---

**C. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S  
JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION**

Applications for Certification as a Bargaining Agent	9
Determination of Membership in Bargaining Units	11
Choice of Dispute Resolution Process	12
Designations of Managerial or Confidential Persons	13
Designated Employees	13
Complaints	14
Request for Review of Board Decision	15
Applications for Extensions of Time	15
Declaration of Successor Rights	15
Various Proceedings under Section 18	16

---

**D. ADJUDICATION PROCEEDINGS****19**

Adjudication Caseload and its Disposition	21
Resolution of CR Strike Related Grievances	23
Post Office References to Adjudication	24

---

**E. ARBITRATION PROCEEDINGS****27**

---

<b>F. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS</b>	
General	29
Conciliation Boards	29
Conciliation and Mediation	30
Examinations	30
<hr/>	
<b>G. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATIONS AND ARBITRAL AWARDS</b>	
Application Under Section 18 of the Act	31
Unfair Practices	31
Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	32
<hr/>	
<b>H. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS</b>	
Questions of Status and Jurisdiction	35
Questions of Procedure and Evidence	37
Disciplinary Action	39
Interpretation and Application of Agreements	44
References Under Section 98 of the Act	49
<hr/>	
<b>I. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS</b>	
Subject-matter of Arbitral Awards	53
Application of Public Sector Compensation Restraint Act	53
<hr/>	
<b>J. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS</b>	
General	55
Jurisdiction of Chairman to Establish Conciliation Board	55
Issues Within the Scope of Bargaining	57
Issues Not Within the Scope of Bargaining	57
<hr/>	
<b>K. COURT DECISIONS OF INTEREST</b>	<b>59</b>
<hr/>	



## **L. PAY RESEARCH BUREAU**

Introduction	63
Consultation with the Parties to Collective Bargaining	63
Program for the Parties to Bargaining	64
Program for Classes Excluded from Collective Bargaining	65
Communications with Organizations Outside the Public Service	66
Research Analyses and Studies	67

---

<b>APPENDIX (TABLES)</b>	<b>69</b>
--------------------------	-----------





## INTRODUCTION

### COMPOSITION AND OPERATION OF THE BOARD

**A-1** The Public Service Staff Relations Board is the quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the Public Service Staff Relations Act. Its primary mandate as a neutral third party is to facilitate the resolution of collective bargaining and other disputes in the federal Public Service. The bargaining agents specify either referral to a conciliation board with the possibility of strike action, or binding arbitration as the process for resolving disputes in the event of an impasse in negotiations. The Board provides mediation and conciliation services when these are deemed appropriate.

**A-2** The largest volume of the Board's cases consists of adjudication of grievances involving disputes over the application or interpretation of provisions of collective agreements and disciplinary action. The Board also deals with applications for certification as a bargaining agent and with complaints of unfair labour practices. It makes determinations on whether or not persons are excluded from bargaining units because they are employed in a managerial or confidential capacity as defined in the Act. As well the Board decides disputes over which employees, in the event of strike action, need to be designated to work for the safety and security of the public.

**A-3** The Act provides that the Board is to consist of a Chairman, a Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time and part-time members as the Governor in Council considers necessary. All full-time member appointments are not to exceed seven years and those of the chairman group are not to exceed ten years. At year's end there were two Deputy Chairmen and four full-time Board members. There were also 25 part-time Board members resident at various locations across the country. These largely act as adjudicators assigned to hear and determine unresolved grievances that arise from time to time in their areas.

**A-4** As the Chief Executive Officer the Chairman is responsible for all matters relating to the Board including the Pay Research Bureau. If the Chairman is absent or unable to act, the Vice-Chairman acts on his behalf. Since the establishment of the full-time Board in 1975, one of the Deputy Chairmen has been assigned responsibility for the

adjudication function and another Deputy Chairman has been assigned responsibility for the interest arbitration function.

**A-5** The Act also provides for the establishment of divisions of the Board consisting of one or more Board members. Applications for certification, disputes over managerial or confidential exclusions from bargaining units, and the designation of employees for the “safety or security of the public” are almost invariably dealt with by divisions of three Board members. More often, however, proceedings coming before the Board are now dealt with by divisions consisting of one member. More specifically the Act contemplates that all references of grievances to adjudication will be dealt with by a chairman or member of the Board sitting alone. Complaints of unfair labour practices are now usually dealt with in this way also. The heavy use of one member divisions obviously calls for a high degree of competence and expertise on the part of each and every chairman and member of the Board.

**A-6** One of the 1975 amendments to the Act was designed to give the employees and the bargaining agents an input into the appointment process and to enhance the prospects that only persons with the qualifications needed to administer the Act would secure appointments as members of the Board. With the exception of the chairman group, all appointments of full or part-time members of the Board must be made by the Governor in Council from a list prepared by the Chairman, after consultation with all the bargaining agents and employers. The list must include the names of all persons recommended by those bodies and can also include the names of any other persons whom the Chairman considers suitable for appointment.

**A-7** The Board is responsible to Parliament through such Minister of the Crown as may be designated by the Governor in Council, other than a member of the Treasury Board. This Minister at present is the President of the Privy Council. His only statutory responsibility is to lay before Parliament each year the report of the Board covering its administration during the previous financial year. He also acts as the line of communication with the Governor in Council for purposes of appointments to the Board as well as performing other functions.

**A-8** The case load of the Board depends on the number of proceedings instituted by the bargaining agents and the employees they represent and also by the Treasury Board, as employer, and the separate employers. References to adjudication, as has been mentioned, form by far the largest volume of proceedings. The ability of the Board to hear and determine the issues involved in the proceedings coming before it depends upon the number of cases that it is able to schedule for hearing. This number has been limited because the parties to bargaining have not always had the human resources necessary to prepare and present their cases.



**A-9** The Board has made it abundantly clear to the parties during the year under review that an essential part of its mandate is to see that all proceedings before it are dealt with expeditiously and that in the fulfillment of this duty it is necessary for the Board to manage its case load effectively. Once an application, complaint or reference has been filed with the Board, the selection of the order in which cases are to be heard and the setting of the dates for hearings become the responsibility of the Board.

**A-10** The provisions of the Act are applicable to employees in over 100 departments and agencies of the federal government. Currently, there are approximately 200,000 employees encompassed by 129 bargaining units. The Treasury Board Secretariat acts for the government as the employer for 76 units in the central administration. For the remaining 53 units there are 9 separate employers of which the National Research Council is the largest. Of the bargaining agents the Public Service Alliance of Canada is the biggest representing some 170,000 employees in 63 units. The Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for some 18,000 employees covering 32 units, while the remaining 34 units are represented by 13 other bargaining agents.

## **THE YEAR IN BRIEF**

**A-11** During all of the year under review, the Public Sector Compensation Restraint Act remained in effect. It was enacted by Parliament on August 4 of 1982, with retroactive effect to June 29 of that year. This Act applies to all employees as defined in the Public Service Staff Relations Act. It also applies to all persons employed by departments and agencies of the Public Service, federal boards, commissions, Crown corporations, the Canadian Forces, the Royal Canadian Mounted Police and enterprises supported by the federal government. It applies as well to senators, Members of Parliament and their staff and to appointees of the Governor in Council.

**A-12** The effect of the Public Sector Compensation Restraint Act was to extend collective agreements in effect on June 29, 1982, for two years beyond their scheduled date of expiry or the date of the next economic increase where one was provided for in the agreements. Beginning on that date, the employees became subject to a two-year wage restraint program that provides for a wage increase of six per cent in the first year that the Act remains in force and five per cent in the second year. The remaining terms and conditions of employment embodied in the collective agreements, except for wage rates, continued to apply for the two year extension period, with some possible modifications.

**A-13** In August of 1982, shortly after the enactment of what is commonly referred to as the Compensation Restraint Act, the Board

had occasion to determine its impact. The Public Service Alliance of Canada referred outstanding matters in dispute for the administrative services group to the Board for binding arbitration. The Board concluded that it had no authority to issue a binding arbitral award which would alter the terms and conditions, including the wage rates, contained in the subject collective agreement. In September of 1982, upon a request for the establishment of a conciliation board for the programme administration group, the Chairman, adopting the reasoning as it related to the issuing of binding arbitral awards, held that he was without authority to establish a conciliation board where the terms and conditions of a collective agreement continued in force.

**A-14** Requests were made, however, by the Public Service Alliance of Canada for the establishment of three conciliation boards, at the same time, with regard to disputes that arose out of negotiations to conclude a first collective agreement. The requests were in respect of three units of employees employed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, at National Defence Headquarters in Ottawa. The Alliance had only recently been certified as their bargaining agent and the terms and conditions of employment of the employees had not previously been contained in a collective agreement. For the reasons set out in section F, for the first time the Chairman declined to accede to requests for the establishment of conciliation boards.

**A-15** Because of the standstill in collective bargaining resulting from the coming into force of the Public Sector Compensation Restraint Act, the concentration of the Board's effort was in reducing the backlog of references to adjudication of unresolved grievances. For the past few years the biggest problem concerning the Board has been getting the parties to schedule sufficient numbers of references to adjudication so as to make substantial inroads into and eventually eliminate the backlog of cases. The combined resources of the full and part-time Board are more than sufficient to accomplish the task. The real obstacle, as has been mentioned, is the fact that the parties have only limited human resources for analyzing and preparing cases for settlement or hearing.

**A-16** Last year the Board sought the cooperation of the Treasury Board, the separate employers, and the bargaining agents in reducing the high incidence of the withdrawal or settlement of grievances after they had been scheduled but before hearing. The Public Service Alliance of Canada this year expressed its willingness to examine grievances being considered for hearing well in advance of scheduling meetings and to inform the Board and the Treasury Board which adjudications were concerned. Representatives of the Alliance and the Treasury Board would also meet with a view to the settlement of those grievances where this seemed feasible. The Alliance would then advance to the Board for scheduling only such grievances as appeared to require a hearing and determination by the Board. When grievances were

settled in advance of hearings, the Alliance would seek to identify other grievances requiring hearings to replace them. Although these suggestions were not implemented during 1983-84, it is hoped that they will be in the coming year.

## **PAY RESEARCH BUREAU**

**A-17** The Pay Research Bureau, as part of the Board, conducts research and surveys on rates of pay, benefits, and conditions of employment relating to units of employees in the Public Service to which the system of collective bargaining established by the Public Service Staff Relations Act applies. The Bureau also carries out research and surveys for groups excluded from that process. The Advisory Committee on Pay Research composed of representatives of employers and bargaining agents within the purview of the Act, advises the Bureau on the planning of its survey activities.

**A-18** The surveys of the Bureau were not interrupted while the Public Sector Compensation Restraint Act was in effect. Thus a comprehensive flow of information for monitoring purposes was ensured. Extensive consultations on survey criteria and revised data needs continued to take place in preparation for collective bargaining in mid-1984. At that time compensation data for comparable levels of occupation in all categories of Public Service employment will be a fundamental requirement of the Parties. Increased interest in conditions of employment related to technological change and to health and safety is having direct impact on the survey and special study programs of the Bureau.

## **NATIONAL JOINT COUNCIL SECRETARIAT**

**A-19** Since 1979, in its role as a neutral third party, the Board has housed and provided support services for the National Joint Council. Through this body regular consultation takes place between the government as the employer and the bargaining agent on such matters as terms of employment that cannot be incorporated into collective agreements. The General Secretary is also available to serve the Joint Consultation Committee (JCC), through which the Public Service Commission and the bargaining agents consult on the Public Service Employment Act.





## PERSONNEL

**B-1** During the year under review the terms of James C. Mayes and Donald G. Pyle expired. Both were among the original full-time members appointed in 1976. Thomas W. Brown and Muriel Korngold Wexler were appointed as full-time members of the Board by an Order-in-Council dated December 15, 1983. They took up their duties on February 20, 1984.

**B-2** Mr. Brown was born in Quebec City. He received his B.A. from Loyola College in Montreal in 1950 and his B.C.L. from McGill University in 1953. Upon being called to the Quebec Bar he practised law in Montreal and Quebec City, becoming a partner in a Quebec City law firm in 1959. One of his areas of specialization was labour law and from 1966 to 1969 he was a member of the Quebec Labour Relations Board. In 1969 Mr. Brown entered the Public Service in the Personnel Policy Branch of the Treasury Board where he became Head of its Adjudication and Grievance Section. In 1976 he was appointed Director of Adjudications and Representation for the Post Office Department. Most recently he has been Director, Labour Relations, with the Canada Post Corporation.

**B-3** Mrs. Korngold Wexler was born in Lyon, France. She received her B.A. from the Pontificia Universidad Catolica del Peru in Lima in 1968, and her LL.L. in Civil Law from the University of Ottawa in 1971. Mrs. Korngold Wexler has also completed courses towards a master's degree in public law, specializing in labour relations in the public sector. She was admitted to the Quebec Bar in 1973. Since 1974 she has been legal counsel for the Professional Institute of the Public Service of Canada. In this capacity she has had responsibility for references to adjudication and interest arbitrations and all manner of other legal proceedings. She has also represented the interests of the Institute before the Federal Court of Canada.

**B-4** During the year there were changes in the composition of both arbitration panels. One panel represents the interests of the employer and the other the interests of employees. The parties of interest are informally consulted, but the members of the panels are appointed by the Board itself. They are actual members of the Board only during the period when they are engaged upon an interest arbitration proceeding. The Deputy Chairman responsible for interest arbitrations determines

the composition of the divisions of the Board and assigns the references of the arbitration to the divisions.

**B-5** George R. McWilliam of Weston, Kenneth W. Preston of Willowdale and William D. Shuttleworth of Ottawa were appointed as members of the panel representative of the interests of the employer. Their appointments were for two year terms expiring on December 31, 1985. The terms of A.J. Bast of Regina, D.R. Brown of Toronto, P.M.J. Gostony of Montreal, I.W. Hanchard of Edmonton, R.G. Herbert of Vancouver, F.W. Murray of Don Mills, and S. Thibaudeau of Montreal were renewed for a further two years commencing on January 1, 1984. The term of J.W. Healy, who had served on the arbitration panel for five years, expired at the end of 1983.

**B-6** Marcel Bédard of Aylmer, and Aileen V. Manion, Patrick T. Crosby and Jill M. Vickers, all of Ottawa, were appointed as members of the panel representative of the interests of employees. Their appointments were for two year terms expiring on December 31, 1985. Godfroy Côté of Hull was appointed in April, 1984 for a two year term. Commencing on January 1, 1984, the terms of L.W.C.S. Barnes of Ottawa, W.B. Cunningham of Sackville, J. Jessop of Ottawa and G. Walker of Edmonton were all renewed for a further two years. The term of E.C. Fortier of Ottawa was renewed until April, 1985, when he will reach retirement age. Also because of the mandatory retirement age the terms of S.M. Jamieson of Vancouver and J.F. Maguire of Summerland were not renewed. J.K. Eaton of Wakefield was not re-appointed because he had become re-employed in the Public Service.



## **PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION**

**C-1** Adjudication of grievances was the major function of the Board during the year under review. That activity is reviewed in a separate section of this report. This section deals with all other types of proceedings within the Board's jurisdiction under the Act. Such proceedings are determined by the full-time members, sitting alone or in divisions of three.

### **APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT**

**C-2** Upon receipt of an application for certification the Board determines the unit of employees appropriate for collective bargaining and satisfies itself that a majority of such employees wish the applicant organization to represent them as their bargaining agent. In its sole discretion the Board may direct the taking of a representation vote in order to satisfy itself that this is the case.

**C-3** Most of the applications received by the Board in recent years have been for units of employees of separate employers or applications where one employee organization seeks to displace an incumbent bargaining agent previously certified by the Board. During the year under review the Board received a total of 10 applications for certification from four different employee organizations with respect to groups of employees of four different separate employers.

**C-4** Six of the 10 applications for certification were filed by the Public Service Alliance of Canada. The Board issued a certificate to the Alliance in the application affecting employees in the administrative support category at the Medical Research Council of Canada. The Public Service Alliance of Canada was also certified to represent employees in the operational category employed by the Staff of the Non-Public Funds at Canadian Forces Base, Goose Bay, Labrador.

**C-5** The Board granted the withdrawal of three other applications filed by the Alliance on behalf of groups of employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. These employees were in the operational category at Borden, Ontario, and at Montreal, Quebec, and

in the administrative and foreign service category at Kingston, Ontario. The remaining application, filed late in the year by the Alliance on behalf of employees in the administrative support category at Canadian Forces Base, Goose Bay, was being processed at year end.

**C-6** One application was filed by the Syndicat des employés de l'Office national du film, CUPE, Local 2656, seeking to represent employees of the National Film Board in the operational category and to replace the Syndicat général du cinéma et de la télévision, the incumbent bargaining agent. In its decision the Board found that the collective agreement signed by the Syndicat général du cinéma et de la télévision had been extended for a period of two years by the Public Sector Compensation Restraint Act. Accordingly, the Board ruled that it had no authority to entertain the application and dismissed it on the ground that it was not timely.

**C-7** An application filed late in the year by the United Food and Commercial Workers Union, Local 1973, seeking to be certified to represent a group of employees in the operational category employed by the Staff of the Non-Public Funds, at Canadian Forces Base, Halifax, was scheduled for hearing early in the new year.

**C-8** The two other applications outstanding at year end were submitted by the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 1574, and affected employees of the Northern Canada Power Commission. In one case, the applicant sought to displace the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for the non-supervisory employees in the operational category. In the other case the applicant requested that it be certified to represent two telecontrol technicians, also employed at the Northern Canada Power Commission.

**C-9** Subsequently, all parties agreed that the two telecontrol technicians should be in the operational category (non-supervisory) bargaining unit and the application affecting them was terminated. With respect to the operational category (non-supervisory) application, a question of timeliness arose from the provisions of the Public Sector Compensation Restraint Act. That Act extended collective agreements in effect on June 29, 1982 for two years beyond their scheduled date of expiration or the date of the next economic increase where one was provided for in the agreement. The most recent collective agreement between the Northern Canada Power Commission and the Public Service Alliance of Canada provided that it was to be effective from the date of signing on June 3, 1982 until December 31, 1983. The next economic increase provided by the collective agreement was January 1, 1983.

**C-10** The effect of the Public Sector Compensation Restraint Act was to extend the collective agreement until December 31, 1984. That being



the case, and pursuant to paragraph 30(2)(a) of the Public Service Staff Relations Act, an application for certification affecting this bargaining unit could only be made after the start of the 23rd month and before the start of the 25th month of its operation, that is, between April 2 and June 2, 1984. The application that was before the Board for consideration was filed on December 30, 1983.

**C-11** The parties were invited to submit any representations they wished to make on the issue. Basing its decision on those submissions, for the above reasons, the Board dismissed the application on the grounds that it was untimely. It did not, however, impose a six month bar on any subsequent application in view of the fact that the application was refused only because of a technical error.

## **DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNITS**

**C-12** The employer or an employee organization may apply to the Board under section 33 of the Act for a determination as to whether an employee or class of employees is included in a bargaining unit. Three such applications were before the Board including two carried over from the previous year.

**C-13** One of the requests carried over had been filed by the United Food and Commercial Workers Union, Local 1973, requesting the Board to determine that the position of Assistant Manager, newly established by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces at Cornwallis, Greenwood and Gagetown, should be included in the respective operational category bargaining units. The application was subsequently withdrawn by leave of the Board following a settlement between the parties.

**C-14** The second application carried over the previous year had been filed by the Public Service Alliance of Canada. It requested the Board to determine the status of the manager of the butcher shop employed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces Base, Valcartier. This application was also withdrawn by leave of the Board following resolution by the parties themselves.

**C-15** Another application was submitted late in the year under review by the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council, Esquimalt, British Columbia. It concerned two employees who, after reclassification by the employer, had been removed from the ship repair bargaining unit represented by the Council and placed in the general labour and trades bargaining unit represented by the Public Service Alliance of Canada. Arrangements for the hearing were being made at year end.

## CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

**C-16** Before a bargaining agent can serve upon the employer a notice to bargain on behalf of a bargaining unit, it must inform the Board which of the two processes for the resolution of bargaining disputes is to apply to that bargaining unit. That process must then be recorded by the Board as part of the certification of the bargaining agent for that bargaining unit. It remains in effect for the ensuing set of negotiations and thereafter unless altered by the bargaining agent prior to a new round of negotiations.

**C-17** To facilitate its specification of the process for the resolution of any collective bargaining dispute, the bargaining agent may ask the Board to request from the employer a statement of the employees in a bargaining unit considered to be designated within the meaning of section 79 of the Act. These preliminary lists of designated employees under subsection 36(2) of the Act are not subject to challenge by a bargaining agent. Before each round of bargaining such requests may be made to the Board by a bargaining agent for each bargaining unit it represents.

**C-18** In anticipation of the end of constraints placed on collective bargaining by the Public Sector Compensation Restraint Act, the Public Service Alliance of Canada requested the Board to ask the employer for statements of designated employees for all 39 of the bargaining units represented by the Alliance and for whom the Treasury Board acts as employer. The Alliance also requested a meeting with the Board and the employer to discuss certain aspects of the requests. When, in reply, Treasury Board submitted statements of designated employees but did not give their number, the Alliance objected. After the Director of Mediation Services for the PSSRB, Ken Strike, met with officials of Treasury Board and the Alliance, the Treasury Board undertook to provide, in due course, more information on the designated employees including their numbers.

**C-19** During the year and following certification the Public Service Alliance of Canada also asked the Board to request from the Medical Research Council of Canada a statement of designated employees in its administrative support category. The employer replied that there were no designated employees in that bargaining unit.

**C-20** Following certification this year, the Public Service Alliance of Canada specified the conciliation board route in the event of negotiation impasses for employees in the administrative support category employed with the Medical Research Council of Canada and for a unit of employees in the operational category of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, Goose Bay.

**C-21** At year end, there were 69 bargaining units for which arbitration had been specified and 59 for which the conciliation board option had been chosen. The Canadian Union of Professional and Technical Employees, certified in the previous year for a unit of employees in the scientific and professional category employed with the Canadian Advisory Council on the Status of Women, had not yet specified its method for resolving interest disputes.

## **DESIGNATIONS OF MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL PERSONS**

**C-22** The definition of “employee” in section 2 of the Act excludes “a person employed in a managerial or confidential capacity” from membership in a bargaining unit. Section 2 also defines a person employed in a managerial or confidential capacity as a person who is described in one or more of the lettered paragraphs from (a) to (g). At the time of certification, in the absence of agreement by the parties, the Board determines which persons are so designated. Subsequently, such persons are designated as the result of “updating lists” submitted by the employer. The bargaining agent for the unit may object to the names on these lists. In such cases the Board makes the determination, generally based on the evidence contained in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties.

**C-23** An updating list may contain a single name or the names of many persons and will generally reflect replacements, changes in organization or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year the Treasury Board filed 771 such lists affecting 58 bargaining units. The separate employers filed another 36 lists affecting 11 bargaining units. Replacement lists usually bring no objection from the bargaining agents. They often do object, however, to new proposals of persons for exclusion from bargaining units. In 16 such instances, involving 38 employees, the Board appointed examiners to inquire into the duties and responsibilities of the employees concerned. During the year the Board issued 7 decisions affecting 289 persons proposed for designation.

## **DESIGNATED EMPLOYEES**

**C-24** Under section 79 “designated employees” are those whose duties are deemed necessary to be performed for the safety or security of the public. These employees, are prohibited under subsection 101(1) of the Act from participating in a strike. Such “designation” of employees, therefore, applies only to those units of employees for which the bargaining agent has selected the conciliation board/strike option as the method for dispute resolution. It is mandatory that the designated employees be identified, either on agreement of the parties or by



determination of the Board, before the establishment of a conciliation board and, hence, before any strike action may take place. The section sets out the procedure for the identification of the designated employees and provides that it is the responsibility of the Board to notify the employees concerned of their status.

**C-25** There were no statements of designated employees filed by the employer during the year under review. Requests were made for the establishment of three conciliation boards but there were no designated employees in any of the bargaining units concerned.

## COMPLAINTS

**C-26** Section 20 of the Act requires the Board to inquire into complaints of “unfair labour practices” as set out in sections 8, 9 and 10. A complaint can also be made that the employer has failed to give effect to the decision of an adjudicator or a provision of an arbitral award. When the Board upholds a complaint, it has the authority to order remedial action.

**C-27** Seventeen complaints under section 20 of the Act were carried over from the previous year. The Board issued decisions in respect of four of these cases and granted leave to withdraw 11; the remaining two cases were being held in abeyance.

**C-28** Of the 37 complaints received this year the Board issued decisions in 23 cases and granted leave to withdraw five cases. At year end, one complaint was scheduled for hearing, decisions were pending in two cases, two were being held in abeyance pending a decision of the Federal Court in another similar case and four complaints were in process.

**C-29** The complaints on which the Board issued decisions during the year under review included allegations that the employer prohibited employees from participating in lawful union activities, refused to renew a term contract because of opinions expressed by an employee as officer or member of a union, interfered with the right of a bargaining agent to represent two of its members, refused to remove a document from certain files, and violated certain provisions of a collective agreement as well as various manuals and directives. Of the 27 complaints decided by the Board this year, 25 were dismissed.

**C-30** In one of the complaints a bargaining agent alleged that the employer and certain respondents had interfered with its right to represent members in that its legal counsel was not permitted to represent them at administrative inquiries. On the basis of the doctrine of estoppel by conduct the Board upheld the complaint. On an



application for review under section 28 of the Federal Court Act, the Federal Court of Appeal set aside the Board's decision. Subsequently, the Board issued a further decision dismissing the complaint.

## **REQUEST FOR REVIEW OF BOARD DECISION**

**C-31** Upon application the Board may, pursuant to section 25 of the Act, rescind or vary any earlier decision or order made by it. One such application filed during the year under review requested the Board to review its decision concerning a complaint submitted under section 20 of the Act. The complainant had alleged that the non renewal of his term teaching contract was because of opinions he had expressed as an officer or member of a union. He requested that his contract be renewed. He had also requested the Board to issue an order to two respondents directing them to observe the prohibitions contained in section 8 of the Act. In its decision on the complaint the Board had found no evidence to support the allegation that the complainant's contract was not renewed because of union activities or because he was a member of the union. On the contrary the Board had found that the evidence revealed that the complainant's performance left something to be desired and that, in any event, staff had to be cut. The Board had concluded that the respondents in no way contravened section 8 of the Act. After carefully renewing the submissions made by the complainant the Board found no grounds to rescind this previous decision dismissing the complaint.

## **APPLICATIONS FOR EXTENSIONS OF TIME**

**C-32** Six applications for extensions of time were filed this year and two were carried from the previous year. The two applications carried over were requests for extensions of time to present grievances. One was withdrawn and the other was dismissed by the Board.

**C-33** Of the six applications filed during the year, two were requests for extensions of time to present grievances. One was granted and the other was in process at year end. Three others were requests for extensions to refer grievances to adjudication. One of these was granted and the other two were in process at year end. The Board dismissed the sixth application. This was a request by a bargaining agent for an extension of time to object to a proposal of the employer to exclude an employee from the bargaining unit because of managerial or confidential responsibilities.

## **DECLARATION OF SUCCESSOR RIGHTS**

**C-34** Under section 48 of the Act, an employee organization, may request the Board to determine the rights, privileges and duties acquired or retained by it after a merger or amalgamation of employee

organizations or a transfer of jurisdiction. During the year the Board dealt with three such applications two of which were carried over from the previous year.

**C-35** These two applications were filed by the Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 2657, requesting the Board to issue an order substituting its name for that of the Syndicat général du cinéma et de la télévision. This is the bargaining agent certified earlier by the Board to represent employees in the administrative support and operational category bargaining units of the National Film Board. Following a hearing, the Board held that there was no evidence that the incumbent bargaining agent had transferred its jurisdiction for those bargaining units. Accordingly, the applicant had not acquired any of the rights of a certified bargaining agent and in the complex circumstances of these cases the Board denied the applications. Subsequently, the applicant applied to the Federal Court of Appeal pursuant to section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the decisions of the Board and these applications were pending before the Court at year end.

**C-36** The Board approved an application filed during the year by the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada requesting that it be granted successor rights following the merger of two of its components, the International Printing and Graphic Communications Union and the Graphic Arts International Union. The new component adopted the name of Graphic Communications International Union and was recognized by the Board as a component of the Council of Graphic Arts Unions. This, therefore, retains its status as bargaining agent for non-supervisory employees in the printing operations group.

## **VARIOUS PROCEEDINGS UNDER SECTION 18**

**C-37** The Board uses section 18 of the Act to consider allegations of non-compliance with other sections where no specific remedial procedure is provided elsewhere in the Act. Nine applications under section 18 were filed during the year under review and one other was carried over from the previous year.

**C-38** The application carried forward was filed by the Public Service Alliance of Canada. It alleged that the employer had contravened section 51 of the Act by changing the shift cycles worked by firefighters at the Quebec Airport. The Board dismissed this application.

**C-39** Eight of the nine applications received this year were filed by the Public Service Alliance of Canada. Seven of them were the result of objections made to the employer's decisions to identify certain persons as being employed in a managerial or confidential capacity within the meaning of section 2 of the Act. Four of these applications were

withdrawn by leave of the Board following settlements between the parties. One application was dismissed by the Board following a hearing at which the evidence did not satisfy the Board that the person should be excluded from the bargaining unit. The other two applications were being processed at year end.

**C-40** One other application filed by the Alliance was a result of a misunderstanding between it and the employer. During a reorganization the employer inadvertently returned to the bargaining unit a person who had been excluded. When the employer acted to remove this person the bargaining agent objected. The Alliance withdrew its objection, when the matter was clarified by the employer.

**C-41** The remaining application received during the year was submitted by the Professional Institute of the Public Service of Canada. It alleged that the Treasury Board had failed to bargain in good faith pursuant to section 50 of the Act with respect to the defence scientific service officers bargaining unit. In its decision dismissing the application the Board found that the provisions of the Public Service Staff Relations Act, including section 50, have been superseded by certain provisions of the Public Sector Compensation Restraint Act. Accordingly, the Board found that it was without authority to entertain the application.





## ADJUDICATION PROCEEDINGS

**D-1** During the year under review, while the Public Sector Compensation Restraint Act remained in force, the adjudication of grievances was by far the largest single component of the Board's workload.

**D-2** Part IV of the Act provides for a grievance procedure the provisions of which are set out in the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or are established by the parties in a collective agreement. It is only when a grievance, commonly known as a "rights dispute", remains unresolved at the final level of this grievance procedure that the Act provides for binding settlement through adjudication.

**D-3** Two categories of grievances are referable to adjudication under section 91 of the Act. One category, defined in paragraph 91(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of collective agreements. To refer the grievance an employee must have the consent of his bargaining agent. There were 465 such grievances referred in the year under review. The other category, defined in paragraph 91(1)(b), consists of grievances "arising from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". In that case the employee need not have the consent of his bargaining agent in order to refer the grievance. In this category there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are employed in a managerial or confidential capacity. During the year 195 grievances were referred under paragraph 91(1)(b).

**D-4** Section 98 of the Act specifies another category of grievances which may be referred to the Board for adjudication. These are disputes which cannot be the subject of a grievance by an individual employee under section 91 and occur when the employer or the bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. There have been relatively few references under section 98. In the year 1983-84 there were 15. This year, for the first time, section 98 cases were referred by the employer. There were three cases concerning the alleged refusal of the bargaining agent to consent to proposed shift changes at certain airports. The hearing is scheduled to continue in the new year.

**D-5** In adjudication hearings each party is given the opportunity to present both oral and documentary evidence and to submit argument based on that evidence. The proceedings are generally not as formal as those in a court of law, nor as technical in respect of the application of the rules of evidence. The PSSRB Regulations and Rules of Procedure specify that the adjudicator's decision is to be in writing and must summarize the issues involved and the evidence received, as well as the reasons for the decision itself.

**D-6** Some of the decisions of adjudicators affect only one individual while others have "service-wide" impact. This impact may be immediate, as when the grieving employees' bargaining unit extends across all or most departments. In other cases a decision under one clause in a particular collective agreement may establish a precedent influencing the future interpretation of similar clauses in other collective agreements. Some references are therefore set aside, by common consent, while the parties await the judgment of the Federal Court of Appeal, and, on occasion, the Supreme Court of Canada, on the reference of a similar adjudication decision of the Board.

**D-7** The principal employer, the Treasury Board, and most of the bargaining agents have their head offices in Ottawa which is therefore a convenient location for many adjudication hearings. As often as not, however, the location of the grievor and the witnesses make it necessary or desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated. The preference of the parties is always considered. During the year, in addition to hearings in Ottawa, one or more hearings were held in the locations listed below.

Alberta:	Calgary, Edmonton, Grande Prairie, Medicine Hat
British Columbia:	Esquimalt, Harrison Hot Springs, Vancouver, Victoria
Manitoba:	Brandon, Winnipeg
New Brunswick:	Bathurst, Campbellton, Edmundston, Moncton, Saint John
Newfoundland:	Clarenceville, Gander, St. John's
Northwest Territories:	Yellowknife
Nova Scotia:	Dartmouth, Halifax, Port Hawkesbury
Ontario:	Chalk River, Cornwall, Hamilton, Kingston, London, North Bay, St. Catharines, Sudbury, Thunder Bay, Toronto, Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown

Quebec:	Arthabaska, Chicoutimi, Cowansville, Laval, Mirabel, Montreal, Quebec, Rouyn, Saint Jean, Ste-Anne-des-Plaines, St. Jérôme, Shawinigan, Trois-Rivières, Victoriaville
Saskatchewan:	Prince Alberta, Regina
Yukon:	Whitehorse

**D-8** During the year 675 grievances were referred to adjudication, compared with 1,176 references received in the previous year. This means that the number of grievances referred to the Board dropped by 42%. The difference is largely attributable to group or similar grievances referred to adjudication in the year 1982-83. More specifically, the number of disciplinary grievances related to the clerical and regulatory group strike of 1980 declined from 220 in the year 1982-83 to only 70 in 1983-84. The number of Post Office related references dropped from 230 to zero. Also 170 of the 235 Canadian Air Traffic Control Association references to adjudication in 1982-83 were disciplinary grievances in connection with the strike of air traffic controllers in the United States in the fall of 1981. In terms of individual grievances, however, there were 605 in the year under review, compared with only 445 in the previous year.

**D-9** Of the 675 grievances referred during this year about 75% came from the Public Service Alliance of Canada, notably 185 references with their origin in the Penitentiary Service. A further 15% of references came from the Air Traffic Control Association, and 10% from other sources. This compares with the 1,176 references received in the previous year, when 55% originated with the Public Service Alliance of Canada, 20% from Canadian Union of Postal Workers, 20% from the Air Traffic Control Association and 5% from other sources.

## ADJUDICATION CASELOAD AND ITS DISPOSITION

**D-10** As of April 1, 1983, the commencement of the year under review, 2,730 adjudications were brought forward. An additional 675 references were received during the year for a total of 3,405. However, 840 adjudications were disposed of during the year by settlement or determination of the Board. This reduced the total of outstanding references as of March 31, 1984 to 2,565.

**D-11** One of the major goals of the Board during the year under review was to reduce the backlog of references to adjudication. Toward this end the Board continued to pursue a policy initiated in the 1982-83 year of encouraging the parties of interest to assess the merits of all references to adjudication with a view to their possible settlement prior to being scheduled for hearing.



**D-12** The Public Service Alliance of Canada, whose members have referred the largest number of grievances to adjudication, has agreed to submit to the Board and the Treasury Board in advance those grievances it would be proposing to have scheduled for hearing. This would be done in sufficient time for the Treasury Board to assess its position and for the parties to meet with a view to the settlement and/or withdrawal of those grievances that did not appear to warrant a hearing. The Board itself by reviewing the files concerned could also assist in this process. The object of the exercise is to ensure, to the extent possible, that only cases requiring a hearing will be scheduled thereby avoiding withdrawals of cases already scheduled before hearing. Whether these undertakings will be successful can only be judged at the end of the 1984-85 year. However, a meeting between senior officers of the Board and the Alliance in the latter part of the year, at which these problems were discussed, provides some grounds for optimism.

**D-13** Another problem that arose from time to time during the year were requests for the postponement of scheduled hearings. The reasons given included the unavailability of counsel, the applicant, grievor or complainant, or of witnesses. In the face of such requests the Board has taken an increasingly hard line with respect to adjournment. Once hearing dates are set they are considered firm. Alteration of these dates severely disrupts the scheduling procedure of the Board and the accompanying loss, particularly in the utilization of human resources, has a negative impact on the Board's operation. The Board, of course, recognizes that from time to time it may be necessary to grant an adjournment and is prepared to do so where the request is justified.

**D-14** The scheduling of all references is done well in advance of any hearing dates and the parties are always consulted. Even so, in the year under review, of 340 scheduled hearings, 40% were cancelled due to settlement and withdrawals or postponements. This compares with the scheduling of 425 hearings in the previous year of which nearly 50% were cancelled for the same reasons. The 425 scheduled hearings in that year included 105 grievances referred to adjudication by the Canadian Union of Postal Workers, 70% of which were cancelled as a result of settlements before the hearing date. The latter percentage accounts for the overall higher cancellation rate in the 1982-83 year.

**D-15** It is worth noting that the number of references scheduled for hearing emanating from the Alliance, increased by more than 15% over the previous year. This increase is almost wholly attributable to the fact that no Post Office references were scheduled for hearing during the year under review, as is explained later in this section. In both years the cancellation rate for scheduled hearings of PSAC supported references was 40%.



**D-16** Obviously, there is room for considerable improvement. This should come to pass provided the parties more carefully scrutinize their respective cases prior to scheduling both in terms of possible settlement and the availability of the parties, counsel and witnesses to attend on the scheduled dates. Should there be a substantial improvement, it might then be appropriate to pursue the possibility of developing a system of expedited adjudication within the framework of the Act.

## **RESOLUTION OF CR STRIKE RELATED GRIEVANCES**

**D-17** As of April 1, 1983 there were still 1,535 references to adjudication of individual grievances relating to disciplinary action imposed on employees arising out of the clerical and regulatory group strike in the fall of 1980. An additional 70 such grievances were referred during the year under review. Board member Dr. Saul Frankel heard groups of them in Charlottetown, Toronto, Victoria and Vancouver. The Treasury Board, anticipating possible unlawful strike activity in the event of a national strike of the clerical and regulatory bargaining unit, had established a standard scale of discipline to be imposed for such activity. The 22 grievors in Vancouver had each been given a one-day suspension for participating in an unlawful strike. They claimed that the penalties imposed were unfair and excessive and asked that they be rescinded.

**D-18** The representative of the grievors alleged that they were victims of discrimination by the employer in that their fellow employees in the Quebec Region, who had been disciplined for similar unlawful strike action, were either exonerated or had their suspensions reduced to written reprimands at the first level of the grievance procedure. Based on the supporting evidence, Dr. Frankel concluded that the grievors' allegations of discrimination by the employer, were well founded. In the result, he allowed the grievances in part. The one-day suspensions imposed on the Vancouver grievors were rescinded and were replaced by written reprimands.

**D-19** The employer referred the decision of Dr. Frankel to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act. That reference was heard on March 5, 1984 and the unanimous judgment of the Court was rendered on March 26, 1984. In it the decision was set aside insofar as it allowed in part the grievances. The matter was referred back to Dr. Frankel on the basis that his sole jurisdiction was to decide whether the disciplinary action resulting in the suspension of the grievors was justified at the time when those actions were taken. (See Section K of this Annual Report for details of the judgment.)

**D-20** In the last two annual reports it was recorded that approximately 10,000 disciplinary actions were taken by the employer in connection with the clerical and regulatory group strike. Approximately 9,400 of

the affected employees agreed to the resolution of their grievances through a special process devised by the parties which the Chairman of the PSSRB agreed to implement. Briefly, these grievances were referred to departmental committees composed of representatives of the employer and the bargaining agent. These committees were to attempt to reach an agreement as to the appropriateness of the disciplinary penalties imposed by the employer. On the agreement of the parties, the Chairman appointed the Vice-Chairman, Mr. J.-M. Cantin, to act as a mediator-adjudicator to deal with those cases where the committees reached an impasse in the settlement procedure. In total he was presented with some 3,600 outstanding cases in 12 departments. As of March 31, 1983 some 500 cases remained unresolved, and at the end of the year under review, some 200 cases remained outstanding. However, on the request of the parties, Mr. Cantin held further proceedings in abeyance pending the outcome of the court challenge made to the decision of Dr. Frankel. The outstanding individual grievances referred to adjudication are also being held in abeyance pending this outcome.

## **POST OFFICE REFERENCES TO ADJUDICATION**

**D-21** The Canada Post Corporation Act provided for the conversion of Canada Post from a department of the federal government to a Crown Corporation, effective October 16, 1981. The Post Office thereupon came under the jurisdiction of the Canada Labour Code rather than the Public Service Staff Relations Act. The Board, however, retained jurisdiction in respect of those grievances initiated prior to October 16, 1981 and subsequently referred to adjudication.

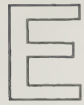
**D-22** As of April 1, 1984 there was a backlog of 460 unresolved Post Office references to adjudication. No grievances from that source were referred to the Board for adjudication during the 1983-84 year. This compares with 235 such references in the previous year. The record of the hearing of scheduled cases in the two previous years left much to be desired. In the 1981-82 year some 125 Canadian Union of Postal Workers references to adjudication were scheduled for hearing. Of that number more than 55% were withdrawn prior to hearing, largely due to settlements. In the 1982-83 year, of 105 scheduled cases, as already has been mentioned, 70% were withdrawn before hearing.

**D-23** In the year under review no Canadian Union of Postal Workers references to adjudication were even scheduled for hearing. This was because the Board was advised that the parties expected to settle all but a few of the grievances and that the references would be withdrawn. Towards year's end, however, it became apparent that these expectations would not be fulfilled, at least in the near future. Accordingly, a number of grievances from the backlog of Post Office adjudications were scheduled for hearing during the first three months of the 1984-85 fiscal year. Cases will continue to be scheduled

throughout the year in increasing numbers with or without the co-operation of the Canadian Union of Postal Workers. Canada Post has, however, indicated its willingness to co-operate with the Board to eliminate the backlog of adjudications as expeditiously as possible.







## ARBITRATION PROCEEDINGS

**E-1** Arbitration is one of the two options that a bargaining agent may specify for resolving any negotiation impasse or “interest” dispute between the bargaining unit and the employer. Once specified that method prevails for that round of negotiations. The bargaining agent may choose to alter the method of dispute resolution before notice to bargain is given for each subsequent round of negotiations.

**E-2** The impact of the provisions of the Public Sector Compensation Restraint Act was described in the Board’s previous report. In a decision of August 31, 1982, affecting the administrative services bargaining unit represented by the Public Service Alliance of Canada, the Board found that it was without authority to issue a binding arbitral award which would alter the terms and conditions of the expired collective agreement. Even more broadly, the Board held that it had no jurisdiction, so long as the Public Sector Compensation Restraint Act remained in effect, to deal with any dispute arising out of collective bargaining. As a result, there were no references to the Board for arbitration during the year under review and none were carried over from the previous year.

**E-3** Collective bargaining under the Public Service Staff Relations Act will be commencing early in the 1984-85 fiscal year as bargaining units emerge from the control period. In those instances where binding arbitration has been selected as the method of dispute resolution in the event of a bargaining impasse, it is anticipated that the first arbitration boards will be established in late summer or early fall of 1984.



## **CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS**

### **GENERAL**

**F-1** As the Public Sector Compensation Restraint Act remained in effect for the entire period, the year under review was particularly quiet for the Office of Mediation Services in the matter of the mediation and conciliation of collective bargaining disputes. The staff was reduced by one person year, and the remaining officers concentrated on the mediation and examination of disputes arising out of proposals made for post-certification exclusions from bargaining units.

### **CONCILIATION BOARDS**

**F-2** Towards the end of the fiscal year, however, negotiations between the Public Service Alliance of Canada (Union of National Defence Employees component) and the Staff of the Non-Public Funds, for three bargaining units in the Headquarters area, broke down. These negotiations were in respect of a first agreement for the administrative support, technical and operational category bargaining units.

**F-3** A request was made for the establishment of a conciliation board for each of the groups. As there was a high degree of uniformity of wording in the proposals for the first agreements, bargaining had been conducted simultaneously on behalf of all three groups.

**F-4** In these circumstances the Chairman found that he had the authority to establish the requested conciliation boards. However, as a result of the application of the provisions of the Public Sector Compensation Restraint Act and the Public Service Staff Relations Act, he held that only two of the several matters proposed could be included in the terms of reference.

**F-5** In light of the very limited proposals that could be referred, the Chairman concluded that the establishment of the conciliation boards requested would be unlikely to assist the parties in reaching an agreement. Therefore, he informed the parties that it was not his intention to establish such boards. He urged the parties to resume negotiations and recommended the services of the Office of Mediation

Services. This is the first occasion, in the more than 17 years the Public Service Staff Relations Act has been in force, that the Chairman has declined to accede to a request for the establishment of a conciliation board.

## **CONCILIATION AND MEDIATION**

**F-6** There were no formal appointments of mediators or conciliators during the period under review.

**F-7** The Director of Mediation Services was in communication with the parties after the initial request for the establishment of a conciliation board with respect to the three bargaining units seeking a first agreement with the Staff of the Non-Public Funds. Following the decision of the Chairman not to establish a board, the Director convened a meeting of the parties and acted as a mediator in an effort to assist them to resolve the outstanding issues between them.

**F-8** Other mediation activities included the investigation of those complaints of unfair labour practices made to the Board which were referred to the Director by the Chairman for possible resolution without the necessity of a hearing. In these instances the staff of Mediation Services had a high level of success.

**F-9** Although collective bargaining was virtually suspended during this period, assistance was provided to the parties in an attempt to help resolve a dispute. This involved the procedures for the designation of employees in various groups whose duties were considered necessary for the safety or security of the public. Such assistance has been a regular feature of the duties of the mediation staff and it is anticipated that it will continue when collective bargaining resumes.

## **EXAMINATIONS**

**F-10** In cases where the bargaining agent filed objection, the staff continued to conduct examinations of persons proposed as managerial and confidential exclusions from the bargaining unit. It is customary for the mediation staff to attempt to resolve the matter before the appointment of an examiner. This practice had considerable success and disputes involving the exclusion of 149 persons were settled in this way.

**F-11** In a number of cases a settlement was reached during the examination itself or after the examiner's report to the parties. In fact, following an examination, disputes involving 52 persons were resolved without recourse to a formal Board hearing.





## **SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATIONS AND ARBITRAL AWARDS**

### **APPLICATION UNDER SECTION 18 OF THE ACT**

**G-1** The effects of the Public Sector Compensation Restraint Act (PSCRA) on collective bargaining in the Public Service were examined by the Board in a decision dealing with an application under section 18 of the Act. The applicant bargaining agent and the employer had signed a memorandum of settlement following negotiations which had taken place while the PSCRA was in effect. The completed collective agreement submitted by the employer to the bargaining agent for signing contained a new pay provision incorporating subsection 6(5) of this Act, which states that if an employee's salary range maximum is equal to or exceeds \$49,500 the employee is not entitled to merit or incremental increases. Since this provision had not been included in the memorandum of settlement, the bargaining agent alleged that the inclusion of this pay provision constituted bargaining in bad faith in contravention of section 50 of the Public Service Staff Relations Act.

**G-2** After reviewing previous decisions in which it had examined the effects of the PSCRA on collective bargaining in the Public Service, the Board dismissed the application. Citing the *Administrative Services Case*, (1982) 2 PSSRB Decisions 24, (Board file 185-2-274), the Board found that no collective bargaining for changes in terms and conditions of a collective agreement as contemplated by the Staff Relations Act was possible during the time the agreement was extended by the PSCRA. The requirements of section 50 of the Staff Relations Act had no application to negotiations conducted under the PSCRA and the Board was without authority to entertain the application. The Board noted that, in any event, the pay provision in dispute was mandatory and would have applied to the parties whether or not it was included in the agreement: *The Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board*, (Board file 148-2-87).

### **UNFAIR PRACTICES**

**G-3** In a complaint brought under section 20 of the Act, the complainants alleged that the respondent had prohibited them from

engaging in lawful union activities contrary to subsection 8(2) of the Act. As urged to do by their bargaining agent, the employees had come to work wearing T-shirts expressing opposition to the government's wage restraint program. Because in the performance of their duties the complainants came into contact with members of the public, the respondent told them not to wear the T-shirts during office hours. It was the position of the employees that they had the right under section 6 of the Act to protest the wage policies of the employer and that this entitled them to engage in a visual protest on the employer's premises. The Board found that while the promotional and organizational activities engaged in by the bargaining agent with regard to the wage restraint program were lawful, members did not acquire a right by virtue of section 6 to demonstrate in this manner. In dismissing the application, the Board concluded that nothing in section 6 gave the complainants the right to utilize the premises of the employer and their positions to stage a public demonstration against the government's wage policy: *Jacqueline Beamish, Michelle M. Therien and Velma Butler and Edward Lunney* — (Employment and Immigration Canada), (1983) 3 PSSRB Decisions 42, (Board files 161-2-276-278).

## **PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY**

**G-4** The employer proposed that approximately 260 persons be excluded from the bargaining unit because they had been designated as representatives of the employer in the grievance process. Accordingly, the Board examined its powers and responsibilities with respect to proposals for exclusion under paragraph (e) of section 2 of the Act. The employer proposed that an entire group of employees, PM-2 Custom Superintendents, be excluded from the bargaining unit as the first step in a new grievance procedure. It was the position of the employer that the Board had no authority to inquire into the circumstances surrounding the proposal and that, once the employer showed it had complied with the technical requirements of exclusion, the Board had no alternative but to allow the proposal. The Board considered the employer's position and concluded that the employer's right to propose that employees be excluded from bargaining unit under paragraph (e) could not be unfettered. If this were the case, the employer could theoretically assign the responsibility of dealing with grievances to fifty per cent or more of its employees and the Board would be compelled to exclude them from the bargaining unit. The Board found that where the employer proposes, as a step in the grievance procedure, a significant increase to the number of persons excluded, it must satisfy the Board that the additional exclusions are reasonably necessary to maintain a viable grievance procedure.

**G-5** The Board went on to examine the circumstances surrounding the proposal. It found that this was the first case where a large group of employees in a single branch had been proposed for exclusion. The Board also found that both the number of employees in the programme administration group and the number of grievances filed in the branch had been falling in recent years. Finally, the Board found that there was no evidence that employees had complained about the grievance procedure or that it was inadequate to meet the needs of the employees. The Board concluded on the basis of the facts before it that the employer had not met the onus of satisfying the Board that the proposals were necessary to maintain a viable grievance procedure. In the result, the Board did not allow the proposed exclusions. An application by the employer under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year's end: *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* — (Customs Superintendents), (1983) 3 PSSRB Decisions 28, (Board file 174-2-361).

**G-6** A senior pay and benefits clerk was proposed for exclusion from the bargaining unit by the employer under paragraphs (d), (f) or (g) of the definition in section 2 of the Act. The employee in question provided pay and benefits services for personnel employed in various groups. She also gave advice to employees and managers concerning the application of acts, regulations, collective agreements and other provisions to pay and benefit matters. Although she had access to the personal files of other employees and dealt with matters considered to be confidential, the Board found that the employee was not employed in a managerial or confidential capacity. She did not perform the duties of a personnel administrator but instead administered services in support of the personnel program. She therefore could not be excluded under paragraph (d). The Board found that she was not employed in a position confidential to the Chief of Staff Relations and therefore could not be excluded under paragraph (f) as a person confidential to a person described in paragraphs (b), (c), (d) or (e). The employee was not required in her position to make recommendations on policy or programs or to further the employer's interest in matters pertaining to the collective bargaining relationship. The Board concluded that she could not be excluded from the bargaining unit under paragraph (g) by reason of her duties and responsibilities to the employer: *Public Service Alliance and Treasury Board* — (Montgomery), (Board file 175-2-410).







## **SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS**

### **QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION**

**H-1** Paragraph 91(1)(b) of the Act states that an adjudicator has the authority to make a determination with respect to an employee's grievance relating to "disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". Challenges to his jurisdiction frequently arise when an employee attempts to refer a grievance to adjudication which does not, apparently, relate to disciplinary action. This occurs particularly where an employee whose employment has been terminated for apparently non-disciplinary reasons alleges that he has, in fact, been the victim of disciplinary action. In *McNab* (Board file 166-2-14343) a probationary employee who was found asleep while on duty resigned at the suggestion of his supervisor. His superior had advised him that otherwise he would be rejected on probation and that this on his record would affect his future employment prospects more than would a resignation. Subsequently the grievor filed a grievance alleging that this was a forced resignation and that, in reality, he had been discharged for disciplinary reasons.

**H-2** In concluding that he had no jurisdiction, the adjudicator stated that for such a grievance to be referable to adjudication two interrelated conditions must be met. First, the grievor must establish that in obtaining the resignation or refusing to allow the employee to withdraw it, the employer was tainted by a disciplinary motive. Second, the grievor must prove that the act of resignation was to a significant degree involuntary; for example, that the resignation was extracted under duress, or that it was tendered on the spur of the moment in a charged emotional atmosphere, or at a time when the employee was not capable of making a rational decision in his own interest. Although he found a disciplinary element involved in the relationship between the grievor and his superiors at the relevant time, the adjudicator concluded that the evidence supported the employer's allegation that the grievor's resignation had been tendered voluntarily. The grievor's supervisor had presented him with reasonable alternatives and, in choosing to submit his resignation, the grievor had been both prudent and rational.

**H-3** It is now well established that an adjudicator will lack jurisdiction to hear a grievance presented by an employee against his or her termination when that takes the form of a bona fide rejection on probation; that is termination where no disciplinary element may be established as the cause. In the past, there have been very few successful attempts by employees to establish that their employer's decision to terminate their employment during probation had been made without just cause, in bad faith or to camouflage disciplinary action. In *Drisdelle* (Board file 166-8-10876), the employee's probationary period had been extended. He claimed that as events during the first part of his probationary period had been known to the employer at the time of the extension and had in fact motivated the extension, they could not be considered a second time to support the employer's decision to terminate. This would have left as single motive for the termination a voluntary and insubordinate action by the grievor during the period of extension of probation. This, it was argued, could only have brought about a disciplinary reaction on the part of the employer.

**H-4** The adjudicator dismissed the grievor's argument on the distinction between original and extended probation. He expressed the view that such an approach would deny the usefulness of the extension, since it would render it impossible to compare the grievor's behaviour or performance in the initial and extension periods. In determining that he lacked jurisdiction to hear the grievance, the adjudicator stated that in such cases he should look at the grievor's action and the employer's reaction individually. He could not automatically conclude that an employee's wilful contravention of an employer's rules or directives would necessarily bring about a disciplinary reaction on the part of the employer. To conclude that would be to imply that any reaction by the employer to an unsatisfactory employee attitude would have to be described as disciplinary.

**H-5** In *Anderson* (Board file 166-2-14373) the issue of jurisdiction also arose when the grievor, after a lengthy absence, was declared to have abandoned her position pursuant to section 27 of the Public Service Employment Act. The grievor claimed that the employer's action was in reality a discharge for disciplinary reasons. The evidence established that during the relevant period the grievor, who was under the care of a psychiatrist, had been moderately depressed and unable to work. Also, before the declaration of abandonment was made, her superiors had on several occasions threatened her with disciplinary action if she did not return to work forthwith. On this basis the adjudicator concluded that he had the necessary jurisdiction to hear the grievance on the merits as the declaration of abandonment was clearly a disguised disciplinary discharge.

**H-6** The grievor in *Massip* (Board file 166-2-14313) was a foreign service officer assigned to a foreign post. Because of an alleged act of

misconduct, she was required to return to Ottawa prior to the expiry date of her posting. As a result she lost her entitlement to the premium payable to foreign service officers while on duty at a foreign post. This, the grievor alleged, constituted disciplinary action resulting in a financial penalty and therefore the adjudicator had the necessary jurisdiction under paragraph 91(1)(b) of the Act to hear her grievance on the merits. In finding that he had no jurisdiction, the adjudicator concluded that the cessation of payment of the foreign service premium to the grievor upon her recall to Ottawa did not constitute a "financial penalty" within the meaning of that expression contained in paragraph 91(1)(b). One of her terms and conditions of employment is that she loses the premium when her service abroad ceases. The termination of the premium occurred by operation of law pursuant to the Foreign Service Directives. It was not terminated by any specific, overt action taken by the employer against the grievor as an integral part of the disciplinary action manifested by her recall to Ottawa. An application by the grievor to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year's end (Court File No. A-183-84).

## QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

**H-7** An issue of procedure arose in *Varzeliotis* (Board file 166-2-9721 to 9723, 10273 and 10879). The grievor received a series of four suspensions of two, three, ten and twenty-five days respectively for his repeated refusal to abide by the instructions of his superiors and for his insolent, defiant and disrespectful conduct towards them. He was ultimately discharged for a final act of insubordination. After the employer had adduced its evidence, the grievor, who had undertaken to represent himself, sought an adjournment to enable him to obtain counsel. The adjudicator denied this request on the basis that the grievor had had ample opportunity to prepare and present his case and to decide whether or not he would be represented by counsel or by any other person. Subsequently the grievor retained counsel who also requested an adjournment to enable him to receive adequate instructions from his client and to prepare his case. The adjudicator again denied the request for an adjournment stating that the employer might well be prejudiced by a further delay in the final determination of the grievances and reiterating the fact that the grievor had had ample opportunity to decide whether or not he wished to be represented and by whom.

**H-8** Following the cross-examination of the employer's witnesses by the grievor, his counsel again appeared and requested an adjournment to enable the grievor to obtain a psychiatric assessment to determine whether, at the time he committed his various acts of misconduct, he was suffering from mental illness. In deciding to refuse this request the



adjudicator considered such factors as the amount of time already expended in the proceedings, the fact that the matter of psychiatric evidence was only raised at the last minute, the absence of any firm indication that relevant psychiatric evidence could be obtained and the fact that, even assuming it could be obtained, it would take at least several weeks and possibly several months before it could be presented before him. On receipt of this ruling the grievor and his counsel withdrew from the proceedings. Relying on the decision of the Ontario Divisional Court in *Re Windsor Airline Limousine Services Ltd. and Ontario Taxi Association* (1980) 117 D.L.R. (3d) 400 the adjudicator continued with the hearing in the absence of the grievor and his counsel and ultimately dismissed all the grievances. An application by the grievor to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was dismissed subsequent to year's end (Court file no. A-1482-83).

**H-9** *Res judicata* will operate as a bar to a new proceeding where three essential conditions are met between an earlier proceeding and an intended or new proceeding. These are that both be between the same parties, that the matter in dispute be identical and that the same object be sought in both cases. In *Richer et al* (Board file 166-2-10880 to 10883), the employer had invoked the doctrine of *res judicata* to prevent the adjudicator from hearing personal grievances dealing with the issue of flexible hours of work. It cited a previous decision of the Board on a complaint presented by the grievors' bargaining agent and dealing with the same policy of flexible hours of work. On the issue of whether these two proceedings involved the same parties, the adjudicator was called upon to consider whether a personal grievance which relates to the interpretation of a collective agreement, but whose reference to adjudication requires approval by the bargaining agent, belongs essentially to the bargaining agent. This would make the bargaining agent a party to the grievance as it had been to the previous complaint on the same issue.

**H-10** The adjudicator referred to the definitions of "grievance" and "employee" as they are found in the Act to conclude that only a person employed in the Public Service can originally present a grievance, thus excluding a bargaining agent, as is the case when such a grievance reaches adjudication. It was clear to the adjudicator that just as in formulating and presenting a grievance only employees could initiate the procedure for adjudicating individual grievances, as the Act, in making no provision for the bargaining agent to present a grievance or refer it to adjudication, limits its role to one of approval and representation. This role stems from the fact that the collective agreement is really the bargaining agent's agreement and that it would obviously want to have some control over the interpretations put on the agreement and to maintain some uniformity in the interpretations it will be given. The adjudicator further noted that the Act provides the



bargaining agent with a procedure of its own in cases where the matter cannot be the subject of a grievance by an individual employee. It was thus clear from the Act that grievances belong to employees and that, while the bargaining agent may in fact have control over their contents, it could not present them itself any more than it could refer them to adjudication. Accordingly, *res judicata* could not be invoked in the instant case.

**H-11** The grievor received a series of short-term suspensions for four acts of minor misconduct. Two of his grievances were allowed completely and two in part. The employer, in levying these penalties, had not referred to the grievor's disciplinary record. Notwithstanding that fact, the employer attempted to introduce it at the hearing in support of the penalties imposed. The adjudicator ruled that the grievor's disciplinary record was not admissible as the employer had not relied on it in assessing the original penalties. The employer's action in attempting to introduce it was, in the adjudicator's view, an attempt to alter the grounds for discipline: *Peeke* (Board file 166-2-13996).

## DISCIPLINARY ACTION

**H-12** The doctrine of estoppel whereby a party's action or lack of action may subsequently be invoked to prevent it from acting differently, may arise in a myriad of circumstances. In discipline cases, the notion of condonation is in essence another application of this doctrine. While it may take many forms, condonation may be inferred when the employer fails to act expeditiously in taking disciplinary action. In *Chouinard* (Board file 166-2-14290), the grievor was suspended for a total of 35 working days for having left his place of work without permission and for repeated unauthorized absences. The grievor was informed one month after the fact that disciplinary action had been recommended and that he would be informed as soon as possible of the extent of the penalty. Disciplinary action, however, was effectively taken more than nine months after the incident. The adjudicator concluded that this constituted a totally undue, unreasonable and unwarranted delay, and one which could prejudice the grievor who might be justified in thinking that he had been pardoned. He also recognized the possibility that the unusual delay itself might have been the cause of a witness's inability to recall certain facts. The adjudicator was particularly struck by the fact that the employer made no attempt whatsoever to explain the more than nine month delay between the dates of the alleged offences and the imposition of the penalty. It was inconceivable to him that an employer could impose a penalty whenever it pleased, as the mood struck it and without considering the injustice that might result. Disciplinary authority, it was said, must be exercised with reasonable diligence.

**H-13** The employer's failure to act with diligence will not, however, result automatically in the employee's conduct being seen as condoned, even though the employer's failure to abide by its own established rules will go to mitigating the penalty imposed. In *Blouin* (Board file 166-2-12632), a civilian employee on a military base was found to have been inebriated while on duty as a result of having mixed small amounts of alcohol with cold medication. He had carelessly failed to inquire as to side effects of the medication. The employer, however, in violation of its own rules, took 26 days to inform the grievor that disciplinary action would be taken and effectively imposed a two day suspension more than five months after the offence. The delay was seen by the adjudicator as in itself constituting some form of punishment, warranting mitigation of the penalty imposed.

**H-14** While long delays in taking disciplinary action can be taken as condonation of an employee's misconduct, such will not be the case in every instance. In *Dashney* (Board file 166-2-14177), the grievor had been accused of defrauding the Health and Welfare Department by cashing, often while in uniform, his mother's old age pension cheques for five years after her death. The employer, while being aware of the details of the fraud as well as the fact that an investigation was in progress, had waited a year before deciding to discharge him. The department's policy stipulated that in cases of suspected serious misconduct, the first option, however, was to assign the employee to less sensitive duties. After such assignment for a period of two months, the employee was reinstated in his original duties as a customs inspector and instructions were given to his supervisors to exercise special surveillance. In dismissing the grievance, the adjudicator commented that he was not entirely persuaded that the employer had acted wisely in deciding to reinstate the grievor in his original duties, even with surveillance. He could not believe, however, that the employer's action in awaiting completion of criminal proceedings could be considered as tantamount to an intent to pardon the grievor outright.

**H-15** An issue respecting health and safety arose in *Simpson* (Board file 166-2-13825). The grievor was employed as a plumber at a national park. He was required to restore the flow of water to a residence to be used to house additional staff. He refused to do so alleging that his refusal was justified because the residence was insulated with urea formaldehyde foam which would constitute an "imminent danger" to the persons who would occupy the residence. The employer suspended the grievor for three days for insubordination. The adjudicator concluded that the grievor had not had reasonable cause to believe that an imminent danger existed either to himself or others. There was no cogent evidence that anyone had been affected by emissions of formaldehyde gas in the residence. In any case, to justify his refusal to obey his superior's instructions the grievor would have had to establish that either he, himself, or another employee would have been placed in a

situation of imminent danger while he was doing his work or as a result of the work he did. The grievor readily admitted that his presence in the house would not have caused him harm. Furthermore, he adduced no evidence to establish that the work that he was supposed to perform would, directly or indirectly, harm another employee. However, considering all the circumstances, including the grievor's previously unblemished disciplinary record, the adjudicator concluded that the penalty imposed by the employer was excessive and he reduced it to a one day suspension.

**H-16** While immediate danger may be cause for employees to withdraw their services and thus serve as an exception to the "work now, grieve later" rule, this extraordinary action must be founded on the honest belief, supported by objective data, in the hazardous nature of the task. In *Duval et al* (Board file 166-2-13763), an overnight flooding of the work premises had caused the employer to request the employees to report for work at a later hour. Upon their return, the grievors found some water remaining on the floor and decided to withdraw their services. This was contrary to the employer's request that they remain on the premises and to procedures which provided for the withdrawal from the work process or condition believed dangerous until the situation was resolved. These procedures did not allow for withdrawal from the premises but only from the particular work process considered hazardous. The adjudicator determined the extraordinary action of leaving the premises "en masse" without waiting for the hazardous situation to be corrected, was an illegal walkout, more motivated by the issue of additional compensation through possible overtime on the following day than by an honest belief in the existence of any danger.

**H-17** A public servant, a person in the service of the Crown, has an obligation to serve with tact, discretion and courtesy the public, the taxpayers whose moneys fund his remuneration and the programs he implements. This does not imply, however, that the employee should passively endure all types of abuse, threats or insulting remarks in the name of this obligation of "public service". In *André* (Board file 166-2-12239), a member of the public seeking weather information gained access to a weather bureau presentation officer through a telephone number not intended to transmit the information sought. As instructed, the grievor refused to give the information requested without, however, fully adhering to the instructions he had been given for avoiding incidents with members of the public. The grievor was then subjected to depreciatory and provocative comments, threats and obnoxious conduct by the client. Subsequently the latter complained to a newspaper and a Member of Parliament, grossly misrepresenting the meaning of a commonly used French expression with which the grievor had put an end to his discussion with the client.



**H-18** In upholding the grievance in part, the adjudicator took into account the facts that the grievor had an unblemished work record, had voluntarily reported the incident to his supervisor and had tendered apologies to the client. The adjudicator expressed his agreement with the basic principle of public service. He felt that the approach taken by the employee is all important and that here the qualities of tact and discretion become critical. In the instant case, the grievor had reacted inappropriately and had made a remark which, though in itself was not very offensive, had no place in the conversation with the client, especially since the employee had been told earlier how to handle such a situation. The adjudicator added, however, that he considered much more serious what he was tempted to describe as the malicious manner in which the words initially used by the grievor had been exaggerated and interpreted, something for which the grievor should not have been made to suffer directly or indirectly. The adjudicator found the apology tendered by the employee to have been entirely sufficient for the reason that serving the public does not entail an obligation for the public servant to grovel before the taxpayer.

**H-19** When an employee is in a position where lack of care may result in dire consequences for fellow workers or the population at large, one cannot invoke the lack of orders covering a specific situation as a defence against a charge of not evidencing proper care in the discharge of one's duties. In *Collin* (Board file 166-2-13137), a correctional officer on watch-tower duty was found to have been remiss in the execution of his duties, thus facilitating the escape of two detainees. Assigned to watch-tower duty, the grievor, while alone in his tower, had at his disposal three separate means of communication with other officers, including officers assigned to other towers. The escape occurred while the grievor could not exercise complete surveillance because he was using the w.c. facilities with which each tower is equipped. He had, however, failed to inform the other watch towers of his temporary unavailability and he had failed to respond immediately to urgent calls from other watch-tower officers witnessing the escape taking place in the immediate vicinity of his watch-tower. Although there existed a general standing order requiring extra care by watch-tower guards while detainees were in the prison yard, there existed no such standing order specifically governing the situation where a watch-tower guard becomes unavailable by reason of his attending to personal needs. The adjudicator endorsed the employer's position that the grievor had not taken all necessary steps for the officers in the other towers to continue his surveillance while he was away from his work station. While he recognized that the grievor could not be accused of having disobeyed a direct order, the adjudicator stated that the lack of a specific standing order could not serve as an excuse for the grievor's failure to exercise good judgment. The virtually unblemished record of the grievor served, however, to mitigate the severity of the suspension imposed.



**H-20** In *Holliday* (Board file 166-2-14297), the grievor, a radio operator, was discharged for releasing confidential medical information from his supervisor's personal file to a third person who ultimately published some of that information in a newspaper. The adjudicator found that the grievor was primarily motivated by a concern for aviation safety. The evidence established that the supervisor had a slight hearing deficiency in one ear and some problem in colour perception. His latest medical report indicated, however, that he was fit to continue to perform the duties of his position with some limitations. The adjudicator concluded that the grievor was guilty of misconduct deserving of a serious disciplinary sanction. The grievor was, however, a long term employee who had, with the exception of one minor incident not related to his job, an unblemished record. When confronted by his superiors who were investigating the present incident, he admitted his wrongdoing and apologized for it. His misconduct was an isolated incident and was not likely to be repeated. Finally, he was now satisfied as to the medical suitability of his supervisor to perform the duties of his position. In light of these mitigating circumstances the adjudicator reduced the penalty of discharge to a lengthy suspension.

**H-21** In *Flewelling* (Board file 166-2-14236), the grievor was employed as an international surveillance officer with the responsibility of enforcing the fishery regulations. He was convicted on two charges of possession of a narcotic for the purpose of trafficking. Upon his conviction the employer discharged him from the Public Service. Subsequently his conviction was set aside and a new trial was ordered. The grievor alleged that in the absence of a criminal conviction the employer must reinstate him in his position. The adjudicator rejected this argument referring to the fact that the civil burden of proof which pertains to adjudication proceedings is less onerous than the criminal burden. On the evidence, the adjudicator concluded that the grievor knowingly had in his possession a large amount of a narcotic and that such possession was incompatible with his role as an international surveillance officer. Furthermore, the grievor's conduct hurt the general reputation of his employer and brought his own character and reputation into serious doubt. For all these reasons, the adjudicator dismissed his grievance. An application by the grievor to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year's end (Court file no. A-510-84).

**H-22** The grievor was indefinitely suspended pending the outcome of a police investigation into his possible involvement in assisting a third party to obtain a loan on the basis of a fraudulent departmental guarantee. The adjudicator upheld the grievance, finding that the evidence failed to establish good and sufficient cause for the indefinite suspension of the grievor until a final decision should be made concerning the disciplinary action, if any, to be taken against him. No

exceptional circumstances existed to justify a departure from the normal practice of continuing an employee in his position until such a final decision is made. The adjudicator was not satisfied that the risk to the employer's enterprise in maintaining the grievor's employment approximated the hardship the grievor would endure if the indefinite suspension were maintained and he was ultimately found to be innocent of any responsibility for the fraudulent act: *Ogilvie* (Board file 166-2-14268).

## INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

**H-23** As a result of negotiations between the employer and the various bargaining agents on the National Joint Council the Travel Directive had been incorporated into a number of collective agreements. Interpretation of this Directive was the issue in *Booton* (Board file 166-2-13844). The grievor had been assigned to work in Trinidad for an extended period to assist in the rehabilitation of airport runways. As the employer was not willing to enter into a long-term lease or to pay the rate necessary to secure accommodation within reasonable commuting distance of the airport, the grievor was required to reside at a considerable distance from his work. As a result he expended two and one-half hours each day driving to and from work over poor roads. His supervisor conceded that this amount of commuting time was excessive and he agreed to compensate him at overtime rates for one and one-half hours of that time per day. However, the supervisor was overruled by headquarters staff who claimed they had no authority to pay such overtime. The Travel Directive required the employer to provide the grievor with "suitable" accommodation. The adjudicator concluded that accommodation at such a distance from the work location was not suitable. The remedy which he awarded to the grievor for this violation of the collective agreement was a direction to the employer to pay him one and one-half hours at overtime rates for each day he worked at the airport. An application by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year's end (Court file no. A-298-84).

**H-24** Action by an employee which would ultimately result in a minor financial saving to the employer will not prevail over the latter's obligation to adhere strictly to the terms of the applicable collective agreement. In *Lecault* (Board file 166-2-13068), the grievor, who was working at Mirabel International Airport, agreed to report to work on a day of rest. Under the applicable collective agreement, a commuting allowance was paid to Mirabel employees using normal public transportation services to travel to and from work. In the grievor's case, travelling to work by regular bus route on that particular day would have taken one and a half to two hours. For matters of personal

convenience, the grievor elected to use his private automobile. He sought reimbursement of his transportation expenses under a clause of the collective agreement which provided for reimbursement of reasonable expenses where employees were required to use other than normal public transportation services. The car expenses incurred by the grievor amounted to \$5.12 whereas under the commuting allowance provisions of the collective agreement, the grievor was entitled to \$7.50. The employer rejected the request for reimbursement made by the grievor.

**H-25** The adjudicator, recognizing the obligation to adhere strictly to the terms of the collective agreement, upheld the employer's decision albeit with reluctance. In rejecting the grievance, the adjudicator noted that the grievor had elected on his own to use private means of transportation and had not been "required" to do so. The employer therefore had no choice but to adhere to the terms of the agreement. He noted that the agreement refers to "normal public transportation services" regardless of their frequency, quality and reliability. They did not cease to be normal merely because travel by this means takes twice as long as travel by car. The adjudicator not only rejected the grievor's claim for travel expenses but recognized that, as he had not used public transportation to his place of work, the grievor was not entitled to the commuting allowance. While recognizing his lack of discretion in light of the wording of the agreement, the adjudicator commented that it seemed to him that it would have been logical for the employer to pay the amount claimed by the grievor, as it was less than the commuting allowance he would have normally been entitled to. It was his belief that to conclude otherwise was to accept that the employer's assistance for transportation to work could take the least practical and the least economical form.

**H-26** In *Richer et al* (Board file 166-2-10880 to 10883), the various applicable collective agreements, under the heading "hours of work", provided that employees had the right, subject to operational requirements as determined from time to time by the employer, to select and request flexible hours of work between the earliest and latest hours of a normal workday. The employer, on the other hand, had introduced a policy on flexible hours of work which stipulated that there would be no day-to-day variation of an employee's scheduled hours of work and that the level of departmental services would be maintained. Because no definition of "flexible hours" was provided in the relevant collective agreements and because these agreements made "flexible hours" an individual right, it was claimed by the grievors that they had the right to vary their hours of work daily.

**H-27** The adjudicator found that the introductory words to the flexible hours rights clause, "subject to operational requirements as determined from time to time by the employer", deprived the grievors of an absolute



and unqualified right to such hours of work. He did not doubt that the relevant collective agreement clauses gave the grievors the right to work under a flexible hours arrangement, but he could not agree that they stipulated that the employee's stating of a daily choice obliged the employer to approve this choice or to examine daily the employee's work situation and hence the operational requirements to decide whether to approve it. In short, the clauses in issue did not automatically give employees the right to make a daily choice. This did not mean, according to the adjudicator, that such a choice would not be possible if the employer approved. Given the wording of the said clauses, the adjudicator concluded that the employer's policy on flexible hours did not contravene the provisions of the collective agreements at issue. Furthermore, the refusal based on operational requirements formulated by the employer was valid and reasonable as the latter was entitled to decide *a priori* that a daily choice of hours of work would be impossible and that employees' choices should be made for a minimum three-month period.

**H-28** In *Lambert* (Board file 166-2-14146), a part-time employee worked four days per week, Mondays through Thursdays, or 80% of the full work week. Her collective agreement provided that part-time employees were entitled to benefits in the same proportion as their weekly hours of work compared to those of full-time employees. She claimed to have been entitled to designated paid holiday pay for a holiday (Good Friday) though this fell on a day the grievor was not and never would be scheduled to work, while she worked Mondays through Thursdays. The adjudicator construed the 11 paid holidays designated in the collective agreement as part of the benefits to which employees covered by the agreement were entitled. Part-time employees were entitled to holidays prorated to the weekly hours of work of full-time employees. Thus, in a full work year, the grievor was found to have been entitled to 80% or 8.8 of these 11 designated holidays. At the time of the hearing, the adjudicator did not know the number of such paid holidays already enjoyed by the grievor. He was forced, therefore, to devise a remedy whereby the grievor would be paid 80% of the hours that would have been scheduled for work on that day, had it not been a designated paid holiday, provided she had not already enjoyed the maximum number of designated paid holidays to which she was entitled for the year in question. The adjudicator added that in that case, the grievor would not be entitled to any further compensation for Good Friday. An application to the Federal Court of Appeal by the Attorney General of Canada under section 28 of the Federal Court Act (Court File No. A-1797-83) to have this decision set aside was still pending at year's end.

**H-29** The grievor, an air traffic controller, purchased prescription sunglasses claiming that he needed them to protect his eyes while performing his duties in bright sunlight. Relying on a provision of the



applicable collective agreement whereby the employer undertook to “continue to make provision for the safe and healthful working conditions of employees”, the grievor sought reimbursement from the employer for the cost of the sun-glasses. In rejecting the grievance the adjudicator noted that the employer did not require the grievor to use sun-glasses on the job. He concluded that the provision of the collective agreement on which the grievor sought to rely did not obligate the employer to provide special equipment to employees: *Minchin* (Board file 166-2-13796).

**H-30** Health and safety was an issue as well in *Doody, Walsh and Slade* (Board files 166-2-13953 to 13955). As a result of an agreement between the employer and the various bargaining agents on the National Joint Council, the Occupational Safety Policy was incorporated into various collective agreements including the one governing the grievors’ terms and conditions of employment. Relying on this policy, the grievors, along with other employees, withdrew their services for one day alleging that the presence of urea formaldehyde foam insulation in the work place constituted an imminent danger to their health. They sought payment for the day in question under the terms of the policy.

**H-31** The adjudicator was unable to conclude that the grievors had reasonable cause to believe that the urea formaldehyde foam insulation in the work place constituted an imminent danger to their health. As soon as the employees’ concerns were made known to the employer and before the withdrawal of services took place, tests were conducted on the premises to ascertain the levels of formaldehyde gas present. All the readings were within acceptable levels except one and that reading was within safe limits half an hour after the first test was done. Furthermore, there was no medical evidence presented to establish that employees in the work place were suffering ill effects from the presence of the insulation. The adjudicator concluded that the grievors’ decision to withdraw their services was based more on frustration with the employer’s response to the situation than on any real or perceived danger resulting from the insulation. This view was reinforced by the fact that their withdrawal from work lasted only one day despite the fact that the presence of the urea formaldehyde foam insulation was pre-existing and continuing. As the withdrawal of services did not fall within the “imminent danger” provisions of the Occupational Safety Policy the grievors were not entitled to be paid for that day. An application by the grievors to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year’s end (Court file no. A-1692-83).

**H-32** In *Boyce* (Board file 166-2-13918), a new collective agreement was signed some time after the grievor went on maternity leave. Unlike the previous agreement, the new one contained a provision giving to

employees granted maternity leave without pay an allowance covering the two week waiting period before Unemployment Insurance maternity benefits become payable. Furthermore, the duration clause of the new collective agreement provided for “allowances” becoming effective retroactively to a date preceding the beginning of the grievor’s maternity leave. The employee claimed that the retroactive application of the clause providing for the allowance in lieu of Unemployment Insurance benefits entitled her to the said allowance. The employer held the position that as her maternity leave had effectively begun before the new collective agreement came into being, the grievor remained covered by the old collective agreement which did not provide for such an allowance. Finding that in cases such as these retroactivity must be given a narrow interpretation, the adjudicator indicated that he would have to confine himself to the definition of the word “allowance” found in the collective agreement, where it was said to mean compensation payable for the performance of special or additional duties. The adjudicator was not persuaded that the grievor had been performing special or additional duties while on maternity leave. He therefore found that the allowance in lieu of Unemployment Insurance maternity benefits for the two week waiting period was not one described in the definition of “allowance” in the collective agreement. It could thus not be applied retroactively and the grievor was not entitled to such a benefit.

**H-33** Under the general title *Leave With Pay for Family Related Responsibilities*, a clause of a collective agreement provided for one day of leave to be granted to a male employee for needs directly related to the birth of his child, for other leave to take a dependent family member for medical or dental appointments or for appointment with school authorities, and for leave for the temporary care of a sick member of the employee’s family. One who has used his one day of leave on the occasion of the birth of his child will not be able to claim additional leave to assist his wife upon her coming out of the hospital unless it can be shown that the assistance is not merely for the mother upon her return home with the newborn, but that the mother requires assistance because of illness. Under normal conditions, the aftermath of a birth where no complications occurred cannot be considered as illness. In *Aubin* (Board file 166-2-13707), the grievor had already been granted a day’s leave with pay for the birth of his child. His request for additional leave for assistance to his wife upon her coming out of the hospital was rejected by the employer even though it was accompanied by a document from his wife’s doctor which stated, under the title “illness in the family”, that she required assistance for a number of days upon her discharge from hospital. The adjudicator noted that this request for leave had been filed under the sub-clause of the agreement dealing with illness in the family even though there had been no after birth complications for the employee’s spouse, and that this request was clearly and directly related to the birth of the grievor’s child. He

distinguished between this case, where there had clearly not been any health complications, and those cases where illness or the need for surgical or medical intervention arose following birth. In the case at hand, the adjudicator concluded that as the collective agreement provided clearly for only one day of leave for needs related to the birth and as the normal aftermath of birth without complications could not be equated to illness, the terms of the agreement excluded the grievor from seeking additional leave which was effectively related directly to the birth of his child.

**H-34** The grievor was required to stay home to care for his two young children for one week when one of them became ill with chicken-pox. He attempted to obtain temporary assistance from his family and from various social agencies to enable him to go to work but he was unsuccessful. When he returned to work, he requested two days of leave for family-related responsibilities and attempted to cover the remaining three days he had been absent by requesting leave under the residual special leave provision of the collective agreement. The employer granted him only one day of leave for family-related responsibilities and completely denied his request for special leave. The relevant provision of the collective agreement respecting family leave provided that the employer at its discretion could grant up to two consecutive days of leave with pay for the temporary care of a sick member of an employee's family and that "such leave shall not be unreasonably withheld". The adjudicator concluded that the employer had acted unreasonably in denying the grievor's request for a second day of family leave as it was not until the first level grievance meeting that the employer had made any real enquiry into its merits. Furthermore, the grievor's request was clearly meritorious as he had made adequate attempts to obtain assistance in the care of his children. Accordingly, the adjudicator awarded the grievor an additional day of family leave. With respect to the claim for three days of leave under the residual special leave provision, the adjudicator denied the grievance. In her opinion the residual provision was intended to apply to circumstances which are not covered by any other specific leave provision of the collective agreement, which was not the case here: *Kwamsoos* (Board file 166-2-13612 and 13613).

## REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

**H-35** Section 98 of the Act entitles the bargaining agent or the employer to refer to the Board a grievance respecting the enforcement of an obligation alleged to arise out of a collective agreement provided the obligation "is not an obligation the enforcement of which may be the subject of a grievance of an employee in the bargaining unit". In *Canadian Air Traffic Control Association and Treasury Board* (Board file 169-2-398) the bargaining agent sought to enforce an alleged obligation on the part of the employer to pay retroactive salary



increases and a retroactive operational facility premium to persons who had been employed during some part of the retroactive period but who had ceased to be employed before the new collective agreement was entered into. The employer maintained that the Board had no jurisdiction to entertain this reference under section 98. Specifically the employer argued that section 98 does not grant to the bargaining agent the right to seek a remedy on behalf of a person who has no right to pursue that remedy himself; rather it establishes a procedure whereby the bargaining agent can protect its interests as an institution through the filing of "policy grievances".

**H-36** In rejecting this argument, the Board pointed out that its jurisdiction to entertain a reference under section 98 depends on the meaning of the words of that section. For the Board to have jurisdiction the following requirements must be met. The bargaining agent must allege that a certain obligation arises out of a collective agreement between the parties and that the employer has failed to observe or carry out the obligation. The bargaining agent also must seek to enforce the obligation. In addition the obligation must not be one the enforcement of which may be the subject of a grievance of an employee in the bargaining unit to which the collective agreement applies. Clearly in this case the bargaining agent had met the first three requirements. With respect to the fourth requirement, the Board noted that the persons concerned had filed individual grievances. The adjudicator had dismissed these grievances, however, on the basis that he had no jurisdiction to determine the matter on the merits as the grievors had no status to refer grievances to adjudication regarding the interpretation or application of a provision of a collective agreement that came into effect after they had ceased to be employees: *Brompton et al* (Board files 166-2-13857 to 13863, 13880 to 13883, 13898 and 13899). In light of that determination the Board found that the alleged obligation which the bargaining agent wished to enforce could not be the subject of an individual grievance. Therefore the instant reference came within the ambit of section 98 and the Board had the necessary jurisdiction to hear and make a determination on it.

**H-37** The right of a bargaining agent to avail itself of the redress avenue described in Section 98 of the Act as set out in H-35 was challenged in *Le Syndicat général du Cinéma et de la télévision, section Office national du film and the National Film Board* (Board file 169-8-389). In that case, whereas the collective agreement provided that a normal work week would consist of five days, Monday through Friday, of eight hours each, the employer had issued a policy statement, effective upon publication, that it could occasionally schedule a different work week. As no individual employee had been immediately affected by the new policy, the employer sought to question the appropriateness of the reference under section 98. It maintained that it in no way sought to remedy an action or omission by the employer in a



factual situation but rather to remedy the latter's interpretation of the collective agreement in a hypothetical situation that had yet to arise. It claimed that the relevant provision of the agreement conferred rights on the employees of the bargaining unit, not on the bargaining agent itself and that as such, the only proper avenue, if and when any employee was affected by such a change, would be an individual grievance under section 90 of the Act.

**H-38** The Board noted that the Act establishes two procedures for hearing matters respecting the interpretation or application of collective agreements and that the one provided for in section 91 could not be resorted to in this case, as the initiative for presenting such a grievance would rest with an individual employee "in respect of whom" a provision of the agreement would have been interpreted or applied. As no employee had thus far been affected by the new employer policy, however, the Board found that the bargaining agent's reference did satisfy the conditions set forth in section 98. These are that there be an executed collective agreement between the employer and the bargaining agent and that either one be seeking to enforce an obligation alleged to arise out of this agreement. In this case, the employer was found, merely by signing the agreement, to have undertaken to comply with all its articles, including the one at issue which provided for no work week other than as stipulated therein. As no individual employee had thus far been affected, none could present a personal grievance seeking the enforcement of the said obligation arising out of the collective agreement applying to him. The Board thus found the reference to have been properly made and that it could proceed on the merits.

**H-39** A provision of the collective agreement permitted the bargaining agent to post notices on bulletin boards at the work place but noted that, with certain exceptions, such notices "shall require the prior approval of the Employer". The bargaining agent sought and was denied the employer's consent to the posting of a notice. The bargaining agent alleged that the employer in exercising its discretion under the relevant provision must not only not act arbitrarily but also must have some reasonable basis for refusing such a request. The Board agreed that there is, at the least, an implied obligation on the employer not to exercise its discretionary authority arbitrarily or in bad faith. Care must be taken, however, not to add duties or obligations neither negotiated nor intended by the parties to provisions of collective agreements. With this concern in mind the Board reviewed other provisions of the collective agreement involving the exercise of discretion by the employer wherein the parties had specifically agreed that the employer would not "unreasonably" withhold its approval in a variety of situations. In light of these other provisions the Board concluded that the absence of a requirement that the employer not unreasonably withhold its approval for the posting of notices was an omission which the parties intended. Accordingly, the Board was prepared to find no greater an implied

obligation on the employer than not to act arbitrarily or in bad faith. As the evidence did not support a finding that the employer had failed to meet this obligation in refusing its consent to the posting of the disputed notice, the Board dismissed the reference: *Canadian Air Traffic Control Association and Treasury Board* (Board file 169-2-396).

# SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

## SUBJECT-MATTER OF ARBITRAL AWARDS

**I-1** Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act which reads as follows:

70. (1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.

(2) Subsection 56(2)<sup>1</sup> applies, *mutatis mutandis*, in relation to an arbitral award.

(3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, layoff or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

(4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

## APPLICATION OF PUBLIC SECTOR COMPENSATION RESTRAINT ACT

**I-2** The Public Sector Compensation Restraint Act, commonly referred to as the Compensation Restraint Act, provides that all terms and conditions of every compensation plan that is extended under

---

<sup>1</sup> Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Government Vessels Discipline Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

section 4 or 5 and the terms and conditions of every collective agreement or arbitral award containing such a compensation plan, are to continue in force without change. This would include all collective agreements and arbitral awards executed or rendered under the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act.

**I-3** The only exceptions would be those provided by subsections 6(2) and 6(3) and sections 7 and 9 of the Compensation Restraint Act. The changes permitted by subsections 6(2) and 6(3) may be authorized or made unilaterally only by the Treasury Board. Section 9 establishes wage increases of 6 per cent in the first year and 5 per cent in the second year as a matter of law. The provisions of section 7 do not contemplate any change in the terms or conditions of a collective agreement or arbitral award by the involvement of the Public Service Staff Relations Board or by the application of any of the provisions of the Public Service Staff Relations Act. In the result, the provisions of the Compensation Restraint Act supersede those of the Public Service Staff Relations Act.

**I-4** Accordingly, for all intents and purposes, collective bargaining and the methods for the resolution of disputes as set out in the Public Service Staff Relations Act are rendered inoperative during the period the Compensation Restraint Act is in effect. During that period, the Board has no authority to issue a binding arbitral award (Administrative Services Group, Board file 185-2-274 — See 1982-83 Annual Report, Section I.)

**I-5** Since the Compensation Restraint Act was in effect for the period from April 1, 1983 to March 31, 1984, no arbitral awards were rendered by the Board during the year under review.



## **SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS**

### **GENERAL**

**J-1** Section 83 of the Public Service Staff Relations Act provides that, upon the establishment of a conciliation board, the Chairman of the Board shall deliver to it a statement setting forth the matters upon which the board shall report its findings and recommendations to him. The statement's purpose is to assist the conciliation board in discharging its responsibilities under the Act and implies no judgment on the part of the Chairman of the merits of either party's proposals. Section 86 of the Act imposes limitations on the matters on which a conciliation board is entitled to make recommendations. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)<sup>1</sup> applies in relation to a recommendation in a report of a conciliation board. Subsection 86(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. In preparing the terms of reference of a conciliation board, where there is objection by one or other of the parties to certain matters being referred, the Chairman determines whether an item is referable under the Act.

### **JURISDICTION OF CHAIRMAN TO ESTABLISH CONCILIATION BOARD**

**J-2** The Public Sector Compensation Restraint Act, commonly referred to as the Compensation Restraint Act was enacted on

---

<sup>1</sup> Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Government Vessels Discipline Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

August 4, 1982 with retroactive application to June 29, 1982. Subsection 6(1) of the Act provides that all terms and conditions of every compensation plan that is extended under section 4 or 5 of the Act and the terms and conditions of every collective agreement or arbitral award containing such a compensation plan are to continue in force without change for the period for which the compensation plan is extended.

**J-3** In two decisions rendered shortly after its enactment, the Board determined that the provisions of the Compensation Restraint Act supersede those of the Public Service Staff Relations Act. Accordingly, the methods of dispute resolution set out in the latter have been rendered inoperative during the period that the terms and conditions of a collective agreement or arbitral award applicable to a particular bargaining unit continue in force. Therefore, since the enactment of the Compensation Restraint Act the Chairman has held that he has no authority to establish a conciliation board in respect of a dispute involving the employees in a bargaining unit where the terms and conditions of a collective agreement or arbitral award applicable to that bargaining unit continue in force. In the result, there was no occasion for the Chairman to establish the terms of reference of a conciliation board during the previous year. (Administrative Services Group, Board file 185-2-274 and Programme Administration Group, Board file 190-2-112).

**J-4** During the year under review, however, requests were made simultaneously by the Public Service Alliance of Canada for the establishment of three conciliation boards with respect to disputes that arose as a result of negotiations to conclude a first collective agreement for three bargaining units of employees in the operational, technical and administrative support categories employed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, at National Defence Headquarters in Ottawa. Since the employees had not been previously represented by a bargaining agent, their terms and conditions of employment were not contained in a collective agreement or arbitral award. Accordingly, only the terms and conditions of the compensation plan applicable to the employees were to continue in force without change by virtue of the Compensation Restraint Act.

**J-5** Subsequent to the making of the requests, the Chairman met with the parties to determine whether he had the authority to establish the conciliation boards requested and, if so, to determine which of the matters in dispute could be included in the terms of reference. After considering the submissions of the parties, the Chairman concluded that he had the authority to establish the conciliation boards as requested. He further found, however, that only those matters in dispute that did not fall within the definition of "compensation" and accordingly were not part of the "compensation plan", as those terms are defined in

subsection 2(1) of the Compensation Restraint Act, could be included in the terms of reference.

**J-6** In determining which of the matters in dispute could be included in the terms of reference of the conciliation boards in question and therefore considered to be within the scope of bargaining, the Chairman was required to take into account not only the limitations traditionally imposed by the Public Service Staff Relations Act, but also the additional limitations imposed by the Compensation Restraint Act. His determinations are set out below.

## ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

**J-7** Of the eight proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer, the following two were held to be within the scope of bargaining:

- *A proposal that, upon written request, an employee shall be provided in writing with a complete and current statement of the duties and responsibilities of his position, including the position's classification level and rating, if available.*
- *A proposal that would establish a code of discipline.*

## ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

**J-8** The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held not to be within the scope of bargaining:

- *A proposal by which employees who are required to work overtime would be reimbursed for transportation costs by way of a mileage allowance or for out-of-pocket expenses when commercial transportation was used.* This proposal relates to a benefit by which an employee would be compensated for travel expenses when required to work overtime. The proposal falls within the meaning of "compensation plan" and as such is precluded from the scope of bargaining by the provisions of section 6 of the Compensation Restraint Act.
- *A proposal establishing certain conditions governing an employee's entitlement to sick leave.* The proposal provides for the determination and administration of a form of benefit, i.e., sick leave and as such is part of the "compensation plan". Accordingly, the proposal is precluded from the scope of bargaining by the provisions of section 6 of the Compensation Restraint Act.



- *A proposal setting out certain conditions which would govern the entitlement to such matters as pay on a day of rest, acting pay and pay increments.* The article provides for the determination and administration of a form of compensation, i.e., pay, and comes within the meaning of “compensation plan”. The proposal is precluded from the scope of bargaining by section 6 of the Compensation Restraint Act.
- *A proposal that provides for an employee to be compensated for travelling time.* This proposal provides a benefit in the form of compensation for travel time and as such comes within the meaning of “compensation plan”. The proposal is accordingly precluded from the scope of bargaining by section 6 of the Compensation Restraint Act.
- *A proposal requiring discussion with respect to establishing the pay and duties of newly created positions and the recognition of the principle of length of service for purposes of lay-offs, recalls and the staffing of new positions.* Some of the provisions of this proposal come within the meaning of “compensation plan” and thus were precluded from the scope of bargaining by section 6 of the Compensation Restraint Act. Other provisions of the proposal concerned the standards, procedures or processes governing the appointment and lay-off of employees and were prohibited by subsection 86(3) of the Public Service Staff Relations Act.
- *A proposal requiring the employer to provide the bargaining agent with copies of the existing pay scales and structures for all positions within the bargaining unit.* While this proposal was referable, the information requested therein already had been provided by the employer at the hearing. Accordingly, no purpose was to be served by including the proposal in the terms of reference.

**J-9** In addition to the above, certain proposals were made by the employer relating to hours of work, overtime, designated holidays and vacation leave. However, none of the matters contained in these proposals had been the subject of negotiations between the parties. Accordingly, on that ground alone they could not be included in the terms of reference.

**J-10** In light of the fact that of the various matters in dispute only the two proposals noted in J-7 could be referred to a conciliation board, the Chairman, after affording the parties the opportunity to make representations as to the course of action he should adopt, concluded that the establishment of the conciliation boards requested would be unlikely to serve the purpose of assisting the parties in reaching agreement. Accordingly, he informed the parties that it was not his intention to establish such boards.





## COURT DECISIONS OF INTEREST

**K-1** By a decision dated April 6, 1982 (Board File: 148-2-75) the Board dismissed an application made by a bargaining agent under section 18. The application alleged that the employer had violated the provisions of section 51 of the Act by altering the shift schedules of certain employees in the firefighters bargaining unit after notice to bargain had been given on November 3, 1981.

**K-2** The employees had already been advised, however, by notice on October 29, 1981, that, effective November 10, 1981, the 16 hour shift would be replaced by a 9 hour shift schedule. Article 22.05 of the collective agreement provided, *inter alia*, that the scheduling of hours of work and the establishment of shift schedules was to be done by the employer. It further provided that, except in emergencies, proposed changes in shift schedules were to be reviewed with the bargaining agent in advance of their implementation. It was not disputed that the consultation required by the article was carried out before the employer made the decision to change the shift schedule. The Board dismissed the application on the ground that article 22.05 of the collective agreement recognized the employer's right to change a shift schedule after consultation with the bargaining agent and that that provision was a term or condition of employment that remained in force by virtue of section 51.

**K-3** An application by the bargaining agent under section 28 of the Federal Court Act to have the Board's decision set aside was dismissed by the Federal Court of Appeal on August 2, 1983. In upholding the Board's decision the Court found that while the shift schedule in force on November 3, 1981 remained in force by virtue of section 51, it did so subject to the provisions of article 22.05 of the collective agreement. This also remained in force by virtue of section 51 and recognized the right of the employer to change a shift schedule after consultation.

**K-4** The argument of the bargaining agent was that the interpretation given to section 51 by the Board was contrary to the policy of the section in that it permitted a change in the terms and conditions of employment after notice to bargain had been given. In dealing with this, the Court stated that there was nothing in section 51 that would nullify an express agreement of the parties which provided for such a change. In the Court's view the purpose of section 51 is to preserve and continue

the effect of the agreement between the parties, not to qualify or restrict that effect. (*Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board*, Court File No. A-429-82, unreported to date.)

**K-5** A grievor referred a grievance to adjudication in which he alleged that the placing of a document on his Personnel file was in violation of the provisions of article 41.04 of the collective agreement. This article provides that any statement related to disciplinary action which has been placed in the Personnel file of an employee is to be destroyed when two years have elapsed since the disciplinary action was taken.

**K-6** The grievor, a correctional officer, had been named in a Parliamentary sub-committee report on the Penitentiary System as having participated in a riot at Millhaven Institution in October, 1976. He was said to have made "insulting remarks" on a loud hailer to inmates in the exercise yard. It was conceded that the employer had no proof that the grievor had made the remarks attributed to him and that the grievor had not been given the opportunity to confront his accusers or to respond in any formal way to the sub-committee's statements. The employer concluded, however, that such statements made by a group of Members of Parliament could not fail to make a strong impression on the inmates. If the grievor were allowed to continue to perform the duties of a correctional officer, there was, therefore, a strong possibility of disturbance by inmates, involving potential injury to the grievor, other staff members and to the inmates themselves. Accordingly, the Commissioner of Penitentiaries issued a memorandum directing that the grievor was not to be employed on duties, including perimeter security, within a penal institution. It was the placing of this memorandum of the grievor's Personnel file that had given rise to his grievance. The adjudicator found that the memorandum related to disciplinary action in that it resulted from an alleged act of voluntary malfeasance by the grievor, regardless of whether or not the allegation was ever proven. Accordingly, the adjudicator upheld the grievance and directed that the memorandum be removed from the grievor's file and be destroyed.

**K-7** The adjudicator's decision was set aside by the Federal Court of Appeal on an application for review filed by the employer under section 28 of the Federal Court Act. The Court found that the adjudicator's finding of voluntary malfeasance fell short of supporting his conclusions that the memorandum was related to disciplinary action. The fact that allegations of "voluntary malfeasance" had led to the employer's action is not sufficient in law to make the action disciplinary in nature. In the Court's view, the reason for disciplinary action is misconduct and its purpose is to punish. In the instant case it could not be said that the employer believed or adopted the allegations of misconduct and intended to impose punishment on the grievor for that alleged misconduct. Rather, the employer's action was prompted by what was

perceived to be the grievor's incapacity or unsuitability for performing certain work, even though that perception resulted in part from allegations of misconduct, whether true or not. In the result, the Court held that the findings of the adjudicator did not support the conclusion that the memorandum related to disciplinary action. (*Treasury Board and Bernard W. Evans*, Court File: A-1281-82, unreported to date.)

**K-8** During the course of a lawful strike by the employees in the clerical and regulatory group bargaining unit, a large number of the designated employees in that unit, as well as a number of employees in the programme administration group bargaining unit, participated in unlawful strike activity. After discipline was imposed, grievances were filed and subsequently referred to adjudication. One such reference involved seven employees in the clerical and regulatory group bargaining unit, who had been designated by the Board pursuant to section 79, and 15 employees in the programme administration group bargaining unit all of whom had withdrawn their services for one day in violation of section 101 of the Act. Disciplinary action in the form of a one day suspension was imposed on each of the 22 employees all of whom worked in the Vancouver office of the Canada Employment and Immigration Commission. The references to adjudication were consolidated for purposes of the proceedings before the adjudicator.

**K-9** In anticipation of a nation-wide strike by the employees in the clerical and regulatory group bargaining unit and of the possible resulting violations of section 101, the employer had issued a national directive to its management personnel setting out a standard scale of discipline and the procedures to be followed both before and after its imposition.

**K-10** The adjudicator found that the disciplinary action taken against the grievors was justified and was consistent with that initially imposed on employees in the same two bargaining units who had participated in similar or more serious unlawful conduct in other regions of the country. It was established, however, that the discipline imposed on such employees in the Quebec region, was rescinded in full or reduced to a written reprimand at the first level of the grievance procedure. It was further established that there were no mitigating factors that would warrant or justify such reduction.

**K-11** On this basis the adjudicator found that by this unequal treatment in the imposition of discipline, the employer had acted in a discriminatory manner. Accordingly, he reduced the one day suspension imposed on the grievors in Vancouver to a written reprimand to conform with the discipline imposed on the employees in the Quebec region.

**K-12** The decision of the adjudicator was set aside by the Federal Court of Appeal on an application brought by the employer under



is central to the development of Bureau programs. Discussions take place at meetings of the Advisory Committee on Pay Research chaired by the Chairman of the Public Service Staff Relations Board. Members of this Committee include the Director General of the Bureau and representatives of the employers and the bargaining agents. After consultation with the Committee the Director General of the Bureau determines the program of surveys, special studies and operational research to be undertaken in the following year.

**L-5** Representatives of the Treasury Board, as employer, and the Public Service Alliance of Canada and the Professional Institute of the Public Service of Canada, as bargaining agents, attended all plenary sessions of the Advisory Committee as well as a number of technical sub-committee meetings. Officials of five other Public Service employers, including, for the first time, the Staff of the Non-Public Funds, and six other bargaining agents also attended Advisory Committee or other Bureau meetings to discuss their particular compensation requirements.

**L-6** Consultations also took place throughout the year between the Bureau and the parties to bargaining in preparation for meeting collective bargaining requirements as Public Service groups begin to exit from the Public Sector Compensation Restraint Act in mid-1984. Better methods of communication were devised and technical and administrative policies and procedures were implemented, including criteria for the development of surveys and related studies. Towards the end of the year discussions were under way on the implications of new policies on compensation being considered for the post control period.

**L-7** Again this year the Bureau invited representatives of the parties to make presentations to field officers prior to the launching of a major survey. Several representatives attended training sessions for the biennial Benefits and Working Conditions Survey. Plans were also made to repeat Bureau seminars for the parties on compensation survey methodology.

## **PROGRAM FOR THE PARTIES TO BARGAINING**

**L-8** The Pay Research Bureau published findings on a total of 474 occupational class levels surveyed this year. Of these, 237 levels, representing 45 classes, were surveyed through the automated pay survey program which combines the use of a data bank with the traditional visits to responding organizations for job matching.

**L-9** For 19 of the 45 classes the Bureau issues twice a year two major reports, AUTOCODS I and AUTOCODS II, for which March 1 and August 15 are the effective dates. A further 13 occupational classes related to health were, for the first time, covered in a composite report.



Reports for the remaining 13 classes surveyed through the automated pay survey program are issued once a year, either as of March 1 or August 15.

**L-10** The reports present for each class level rates of pay measures for Canada with comparisons for the previous year, and breakdowns by major industry groups, regions and metropolitan areas. They also show rates of pay measures for professional classes as well as salary ranges, rates of pay expiry dates by month end, collective agreement coverage and hours of work.

**L-11** As part of its regular program the Bureau conducted surveys of anticipated recruiting rates for university and community college graduates, rates of pay and other conditions in the printing industry, and surveys of compensation paid to firefighters and members of police forces. A pilot study of the pay and benefits of word processing operators was carried out, as was a special survey of airline pilots' earnings in 1982 and a feasibility study of a proposed survey of civil aviation inspectors.

**L-12** Visits were made for the Bureau's biennial survey on Benefits and Working Conditions in organizations outside the Public Service. This survey collects information on employee benefits, and on employer and employee expenditures on these. Benefits covered include paid leave, pension plans, hours of work, and severance allowances, as well as life, medical, disability, and other insurance plans. The Bureau distributed its report on Benefits and Working Conditions in the Public Service of Canada, October 1, 1983.

**L-13** As part of cooperative arrangements with other government agencies, the Bureau processed compensation information collected on several groups through Labour Canada's Wage Rate Survey.

**L-14** On request by the parties to bargaining the Bureau provides computer data on compensation benefits and conditions other than those supplied by the regular reports. Advance data may also be provided as early as a few weeks after the effective date of a survey. During the year the Bureau responded to over 50 such requests for special or advance data from the Treasury Board, the separate employers and the bargaining agents. There were, as well, 14 special requests for information on collective bargaining from the Advisory Committee on Pay Research.

## **PROGRAM FOR CLASSES EXCLUDED FROM COLLECTIVE BARGAINING**

**L-15** The Pay Research Bureau's survey activities for occupational groups excluded from collective bargaining and for groups where no

section 28 of the Federal Court Act. The judgment of the Court was based on its conclusions that the adjudicator was without jurisdiction to consider the issue of discrimination in determining whether the disciplinary action was fair and just *and* that the adjudicator's finding that the employer had discriminated against the grievors in the imposition of the discipline was totally irrelevant to the issue before him.

**K-13** In the result, the matter was referred back to the adjudicator for decision on the basis that his sole jurisdiction under section 95 of the Act is to decide whether the disciplinary actions that resulted in the suspension of the grievors were justified at the time when they were taken. (*Her Majesty the Queen in Right of Canada, as represented by the Treasury Board and M. Barratt et al*, Court File No. A-1208-83, unreported to date.) An application on behalf of the grievors to the Supreme Court of Canada requesting leave to appeal the judgment of the Federal Court of Appeal was denied subsequent to year's end (Supreme Court File No. 18,763).



# **PAY RESEARCH BUREAU**

## **INTRODUCTION**

**L-1** The Pay Research Bureau is a component of the Public Service Staff Relations Board responsible for measuring the levels of pay, benefits and conditions of employment for a wide variety of Public Service of Canada occupational class levels with counterparts outside the government. Its operation has been continuous for twenty-seven years. Since 1967 it has ensured the availability of objective compensation data for the parties to collective bargaining and for Public Service groups unrepresented in or excluded from bargaining.

**L-2** In carrying out surveys Bureau classification and benefits specialists collect information from over 1,000 Canadian establishments. In addition to regular reports on survey findings, the Bureau on request provides respondents with customized computer listings to assist them in their compensation analyses and rate setting processes. Most survey data gathered by the Bureau are also available to compensation officials in industry, certified unions and universities. All data from Bureau surveys are presented in aggregate form to protect the confidentiality of responding organizations.

**L-3** While the Public Sector Compensation Restraint Act has been in force, the surveys of the Bureau were not interrupted. This year the Pay Research Bureau provided pay data from Canadian industry for 474 occupational class levels comparable to those found in the Public Service of Canada and also surveyed 57 benefits and conditions of employment. There is an increased interest in conditions of employment related to technological change and to health and safety. Although a number of key respondents to Bureau surveys have undergone severe personnel dislocation or staff reductions in the past two years, the adverse effect on data retrieval has been minimal. During the year under review the Bureau developed indicators to serve as measures of performance and productivity.

## **CONSULTATION WITH THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGAINING**

**L-4** Consultation with representatives of the employers and the bargaining agents certified under the Public Service Staff Relations Act

bargaining agent is certified are planned at meetings of the Compensation Research Committee on Excluded Groups. This committee is co-chaired by the Assistant Secretary of the Treasury Board for the General Personnel Management Division and the Director General of the Pay Research Bureau.

**L-16** The Bureau's survey of Executive and Senior Management Compensation is now in its third year of development. It examines the salaries, capital accumulation plans, benefits, working conditions and perquisites for employees in the responding organizations. The resulting data will be published in a series of confidential reports, effective January 1, 1984, for Executive I and Senior Management levels and Senior Executive levels in samples of industrial organizations, provincial governments, municipal governments and universities. Also to be published with an effective date of January 1, 1984, are three reports arising out of a survey of the salaries of personnel administrators.

**L-17** During this year the Bureau released, as part of its program for classes excluded from collective bargaining, the results of surveys of salaries of organization and methods officers, lawyers called to the Bar, police officers, and teachers in Canadian universities. This last report was based on information provided by the universities to Statistics Canada. A report was also published on the remuneration, as of August, 1983, of federal parliamentarians in the two houses and of elected officials in the governments of the ten provinces, two territories and eight major cities.

## **COMMUNICATIONS WITH ORGANIZATIONS OUTSIDE THE PUBLIC SERVICE**

**L-18** Throughout the year the Bureau answered 2,500 requests from outside the government for information on compensation in the Public Service. Over 50 respondents to Bureau surveys were provided with special computer listings from the Bureau's data bank of industrial organizations. The Bureau also responded to 110 requests to participate in surveys conducted by respondents to Bureau programs and by other organizations or levels of government.

**L-19** Bureau officers continued a series of seminars across Canada for compensation specialists and survey respondents outside the government. Through these seminars and through attendance at meetings of Canadian compensation organizations, the Bureau exchanges valuable information with members of the compensation community.



## RESEARCH ANALYSES AND STUDIES

**L-20** The Bureau maintains an information system on the outcome of collective bargaining and remuneration determinations in the Public Service of Canada. Included is a statistical analysis of every clause in every Public Service collective agreement and information on differences between current and previous collective agreement wording and content. Also included are pay changes by groups, expiry dates of collective agreements and entry and exit dates under the Public Sector Compensation Restraint Act. Thus the Bureau was able to respond to requests for historical data on collective bargaining in the Public Service and to issue reports on compensation changes for groups under the restraint program. Work continued on the Index of Issues dealt with by conciliation boards between March 13, 1967 and January 1, 1982.

**L-21** A record is also kept of the number of Public Service employees and their distribution by category, group, sub-group level of classification, average rate of pay, employing department, province and metropolitan area of employment, age and sex. Reference booklets released every quarter give information on salary ranges for groups and levels of Public Service employment. Towards year end preparations were nearly complete for the publication of a report showing the trend for rates of pay in the Public Service between 1977 and 1982.

**L-22** For the fifth year the Bureau distributed to the bargaining agents data supplied by the Treasury Board on payrolls for Public Service groups. The Treasury Board also supplied material for a report on the percentage of separations from the Public Service in each occupational group in 1983, and reasons for separation.



## APPENDIX

### TABLES

1. Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
2. Dispute Resolution Process
3. Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
4. Bargaining Units Specifying Arbitration Process
5. Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
6. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
7. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
8. Adjudication References, 1967-84
9. Adjudication References Brought Forward and Received 1977-84

## ABBREVIATIONS USED IN TABLES

### BARGAINING AGENTS

CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDTLCE	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
FGDTLCW	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers Union, Local 832
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision
UFCWU	United Food and Commercial Workers Union, Local 1973

### MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters



## Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

### Bargaining Unit

### Bargaining Agent

#### (TREASURY BOARD AS EMPLOYER)

Actuarial Science  
 Agriculture  
 Architecture and Town Planning  
 Biological Sciences  
 Chemistry  
 Commerce  
 Computer Systems Administration  
 Defence Scientific Service  
 Dentistry  
 Engineering and Land Survey  
 Forestry  
 Historical Research  
 Home Economics  
 Law  
 Mathematics  
 Medicine  
 Meteorology  
 Nursing  
 Occupational and Physical Therapy  
 Pharmacy  
 Physical Science  
 Psychology  
 Scientific Regulation  
 Scientific Research  
 Social Work  
 Veterinary Science

Professional Institute of the  
 Public Service of Canada

Administrative Services  
 Auditing  
 Clerical and Regulatory  
 Communications

Public Service Alliance of  
 Canada

Correctional  
— Supervisory  
— Non-Supervisory  
Data Processing  
Drafting and Illustration  
Education  
Educational Support  
Engineering and Scientific Support  
Financial Administration  
Firefighters  
— Supervisory  
— Non-Supervisory  
General Labour and Trades  
— Supervisory  
— Non-Supervisory  
General Services  
— Supervisory  
— Non-Supervisory  
General Technical Heating, Power  
& Stationary Plant Operation  
— Supervisory  
— Non-Supervisory  
Hospital Services  
— Supervisory  
— Non-Supervisory  
Information Services  
Library Science  
Lightkeepers  
— Supervisory  
— Non-Supervisory  
Office Equipment  
Photography  
Primary Products Inspection  
Printing Operations — Supervisory  
Programme Administration  
Purchasing and Supply  
Secretarial, Stenographic and  
Typing  
Ships Crews  
— Supervisory  
— Non-Supervisory  
Social Science Support  
Technical Inspection  
Welfare Programmes

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Aircraft Operations Radio Operation Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations —Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association

#### (NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Scientific and Professional Category	
Administrative Support Category	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision
Operational Category	
Technical Category	

---

**Bargaining Unit****Bargaining Agent**

---

**(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)**

Information Services  
Library Science  
Research Officers and Research  
Council Officers  
Translation

Professional Institute of the  
Public Service of Canada

Administrative Services  
Clerical and Office Equipment  
Computer Systems Administration  
Data Processing  
Operational Category  
— Supervisory  
— Non-Supervisory  
Purchasing and Supply  
Secretarial, Stenographic & Typing  
Technical Category

Research Council Employees'  
Association

**(NORTHERN CANADA POWER COMMISSION  
AS EMPLOYER)**

Operational Category  
— Non-Supervisory

Public Service Alliance of  
Canada

**(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,  
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)**

Administrative and Foreign Service  
Category  
Administrative Support Category  
— operators  
— non-operators  
Operational Category  
Scientific and Professional Category  
— Professional Engineers  
Technical Category

Public Service Alliance of  
Canada

**(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL  
OF CANADA AS EMPLOYER)**

Administrative and Foreign Service  
Category  
— Administrative Service  
— Financial Administration

Public Service Alliance of  
Canada



---

Bargaining Unit

Bargaining Agent

---

- Purchase and Supply
- Administrative Support Category
- Clerical and Regulatory
- Secretarial, Stenographic & Typing
- Operational Category
- General Labour and Trades
- General Services
- Scientific and Professional Category
- Library Science
- Auditing

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH  
COUNCIL AS EMPLOYER)

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| Administrative and Foreign Service<br>Category  | Public Service Alliance of<br>Canada |
| — Administrative Services   |                                      |
| — Financial Services  |                                      |
| — Information Services  |                                      |
| — Programme Administration<br>and<br>all employees referred to<br>as Grants Program Officer |                                      |
| Administrative Support Category   |                                      |
| — Clerical and Regulatory   |                                      |
| — Secretarial, Stenographic &<br>Typing   |                                      |
| — Data Processing   |                                      |
| Scientific & Professional Category  |                                      |
| — Economics, Sociology &<br>Statistics  |                                      |

(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,  
CANADIAN FORCES AS EMPLOYER)

- |                                 |                                      |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| Operational Category            | Public Service Alliance of<br>Canada |
| — CFB Goose Bay                 |                                      |
| Administrative Support Category |                                      |
| — CFB Kingston                  |                                      |
| Operational Category            |                                      |
| — CFB Kingston                  |                                      |
| Administrative Support Category |                                      |
| — CFB Petawawa                  |                                      |

---

**Bargaining Unit**

---

**Bargaining Agent**

---

Operational Category

— CFB Petawawa

Administrative Support Category

— NDHQ Ottawa

Operational Category

— NDHQ Ottawa

Technical Category

— NDHQ Ottawa

Operational Category

— CFB Valcartier

Operational Category

— CFB Shilo

Manitoba Food and Commer-  
cial Workers Local 832

Administrative Support Category

— CFB Chatham

Operational Category

— CFB Chatham

Operational Category

— CFB Cornwallis

Operational Category

— CFB Gagetown

Operational Category

— CFB Greenwood

Operational Category

— CFB Shearwater

Operational Category

— CFB Summerside

United Food and Commercial  
Workers Union Local No.  
1973

(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS  
OF WOMEN AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service  
Category

Administrative Support Category

Scientific and Professional Category

Canadian Union of Profes-  
sional and Technical  
Employees

(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative Support Category

Public Service Alliance of  
Canada

### Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agents	Approximate Number Of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
			36A
Public Service Alliance of Canada	164,973	63	27C
Professional Institute of the Public Service of Canada	18,153	32	11A 21C
Research Council Employees' Asso- ciation	1,850	9	A
Economists', Sociologists' and Statis- ticians' Association	2,257	1	A
Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision	657	3	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	2,781	6	5C**
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	1,066	1	C
Canadian Air Traffic Control Asso- ciation	2,165	1	C
Professional Association of Foreign Service Officers	1,083	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East	1,466	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	779	1	C
Canadian Merchant Service Guild	1,346	1	C
International Brotherhood of Electri- cal Workers, Local 2228	2,965	1	C
United Food and Commercial Work- ers Union, Local No. 1973	454	7	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	89	1	A
			69A
<b>TOTAL</b>	<b>202,084</b>	<b>129</b>	<b>59C</b>

\*A — arbitration

C — conciliation board

\*\*CUPTE as the certified bargaining agent had not specified the process for one (1) of its bargaining units at year end.

### Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Agriculture	249	PIPSC
Aircraft Operations	479	CUPTE
Air Traffic Control	2,165	CATCA
Biological Sciences	1,012	PIPSC
Clerical and Regulatory	47,280	PSAC
Communications	746	PSAC
Computer Systems Administration	2,868	PIPSC
Correctional		
— Supervisory	434	PSAC
— Non-Supervisory	4,060	PSAC
Data Processing	3,094	PSAC
Defence Scientific Service	532	PIPSC
Electronics	2,965	IBEW (Local 2228)
Engineering and Land Survey	2,585	PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,336	PSAC
Forestry	128	PIPSC
General Labour and Trades		
— Supervisory	2,487	PSAC
— Non-Supervisory	13,824	PSAC
General Services		
— Supervisory	1,521	PSAC
— Non-Supervisory	9,162	PSAC
Heating Power & Stationary Plant Operations		
— Supervisory	192	PSAC
— Non-Supervisory	2,050	PSAC
Hospital Services		
— Supervisory	104	PSAC
— Non-Supervisory	1,419	PSAC
Library Science	446	PSAC
Meteorology	525	PIPSC
Nursing	1,320	PIPSC
Occupational & Physical Therapy	20	PIPSC
Pharmacy	50	PIPSC
Physical Sciences	786	PIPSC
Primary Products Inspection	2,707	PSAC
Printing Operations — Non-Supervisory	1,066	CGAU
Programme Administration	22,625	PSAC
Psychology	95	PIPSC



Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Radio Operation	1,208	CUPTE
Scientific Regulation	417	PIPSC
Scientific Research	2,003	PIPSC
Ships Crews		
— Supervisory	507	PSAC
— Non-Supervisory	2,117	PSAC
Ships Officers	1,346	CMSG
Ship Repair (East)	1,466	FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	779	FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Work	132	PIPSC
Translation	1,075	CUPTE
Veterinary Science	590	PIPSC
	147,972	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Operational Category (certain employees)	0	PSAC
<i>Northern Canada Power Commission as employer</i>		
Operational Category — Non-Supervisory	146	PSAC
<i>Medical Research Council as employer</i>		
Administrative Support Category	22	PSAC
<i>National Research Council as employer</i>		
Librarian Group	68	PIPSC
Research Officer and Research Council Officer	1,040	PIPSC
Translation	8	PIPSC
	1,116	
<i>National Film Board as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	155	PIPSC
Scientific and Professional Category	10	PIPSC
	165	

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer</i>		
Administrative Support Category		
— NDHQ Ottawa	22	PSAC
Operational Category		
— NDHQ Ottawa	4	PSAC
Technical Category		
— NDHQ Ottawa	6	PSAC
Operational Category		
— CFB Valcartier	146	PSAC
Operational Category		
— CFB Goose Bay	36	PSAC
	<hr/> 214	
<i>Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	7	CUPTE
Administrative Service Category	9	CUPTE
	<hr/> 16	
	<hr/> 1,679	
<b>*TOTAL</b>	<b>149,651</b>	

\* There are 129 bargaining units with approximately 202,084 employees. When the Arbitration and Conciliation routes are totalled, there are 128 bargaining units with approximately 202,081 employees.

See: Table 2

### Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Actuarial Science	20	PIPSC
Administrative Services	7,634	PSAC
Architecture and Town Planning	350	PIPSC
Auditing	2,638	PSAC
Chemistry	367	PIPSC
Commerce	2,055	PIPSC
Dentistry	45	PIPSC
Drafting and Illustration	1,813	PSAC
Economics, Sociology & Statistics	2,257	ESSA
Education	2,510	PSAC
Educational Support	62	PSAC
Financial Administration	2,184	PSAC
Firefighters		
— Supervisory	100	PSAC
— Non-Supervisory	1,312	PSAC
Foreign Affairs	1,083	PAFSO
General Technical	2,695	PSAC
Historical Research	262	PIPSC
Home Economics	38	PIPSC
Information Services	1,095	PSAC
Law	24	PIPSC
Lightkeepers		
— Supervisory	187	PSAC
— Non-Supervisory	244	PSAC
Mathematics	143	PIPSC
Medicine	212	PIPSC
Office Equipment	426	PSAC
Photography	147	PSAC
Printing Operations—Supervisory	80	PSAC
Purchasing and Supply	1,717	PSAC
Secretarial, Stenographic & Typing	11,389	PSAC
Social Science Support	1,982	PSAC
Technical Inspection	1,375	PSAC
Welfare Programmes	1,574	PSAC
	48,020	

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category (Certain employees)	49	PSAC
Administrative Support Category (Certain employees)	104	PSAC
Scientific & Professional Category	188	PSAC
	<hr/> 341	
<i>National Research Council as employer</i>		
Administrative Services	36	RCEA
Clerical & Office Equipment	374	RCEA
Computer Systems Administration	65	RCEA
Data Processing	21	RCEA
Information Services	44	PIPSC
Operational Category		
— Supervisory	29	RCEA
— Non-Supervisory	242	RCEA
Purchasing and Supply Group	27	RCEA
Secretarial, Stenographic & Typing	120	RCEA
Technical Category	936	RCEA
	<hr/> 1,894	
<i>National Film Board as employer</i>		
Administrative Support Category	198	SGCT
Operational Category	71	SGCT
Technical Category	388	SGCT
	<hr/> 657	
<i>Communications Security Establishment— Department of National Defence as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	332	PSAC
Administrative Support Category		
— Certain employees — operators	44	PSAC
Administrative Support Category		
— Certain employees — non-operators	102	PSAC
Operational Category	18	PSAC
Technical Category	90	PSAC
Professional and Scientific Category		
— Professional Engineers	28	PSAC
	<hr/> 614	



Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer</i>		
Operational Category		MFCW
— CFB Shilo	89	Local 832
Administrative Support Category		
— CFB Kingston	12	PSAC
Operational Category		
— CFB Kingston	91	PSAC
Administrative Support Category		
— CFB Petawawa	15	PSAC
Operational Category		
— CFB Petawawa	151	PSAC
Administrative Support Category		UFCWU
— CFB Chatham	7	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Chatham	31	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Cornwallis	71	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Gagetown	160	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Greenwood	101	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Shearwater	51	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Summerside	33	Local No. 1973
	812	

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>		
Administrative Support Category	50	PSAC
— Clerical and Regulatory		
— Secretarial, Stenographic and Typing		
— Data Processing		
Administrative & Foreign Service Category	40	PSAC
— Administrative Services		
— Financial Services		
— Information Services		
— Programme Administration and Employees referred to as Grants Program Officer		
Scientific and Professional Category	2	PSAC
— Economics, Sociology and Statistics		
	92	
	4,410	
<b>*TOTAL</b>	<b>52,430</b>	

\* There are 129 bargaining units with approximately 202,084 employees. When the Arbitration and Conciliation routes are totaled, there are 128 bargaining units with approximately 202,081 employees.

See: Table 2

**Managerial or Confidential Exclusions, by Category  
Treasury Board as Employer**

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees In Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific & Professional	28	19,756	2,011	21,767	9.23
Administrative & Foreign Service	10	43,910	6,932	50,842	13.63
Technical	13	26,280	731	27,011	2.70
Administrative Support	5	62,935	4,357	67,292	6.47
Operational	20	43,111	312	43,423	0.72
<b>Total</b>	76	195,992	14,343	210,335	6.81%

**Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent  
and Category  
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	24	11,905	1,405	13,310	10.55
	Admin. & Foreign Serv.	2	4,923	258	5,181	4.97
PSAC	Scientific & Prof.	3	5,594	533	6,127	8.69
	Admin. & Foreign Serv.	6	36,829	6,332	43,161	14.67
	Technical	8	18,117	344	18,461	1.86
	Admin. Support	5	62,935	4,357	67,292	6.47
	Operational	17	39,800	219	40,019	0.54
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,083	236	1,319	17.89
CATCA	Technical	1	2,165	124	2,289	5.41
IBEW local 2228	Technical	1	2,965	98	3,063	3.19
CMSG	Technical	1	1,346	103	1,449	7.10
CGAU	Operational	1	1,066	1	1,067	0.09
FGDTLCE	Operational	1	1,466	58	1,524	3.80
FGDTLCW	Operational	1	779	34	813	4.18
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,257	73	2,330	3.13
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	1,075	106	1,181	8.97
CUPTE	Technical	2	1,687	62	1,749	3.54
		<b>76</b>	<b>195,992</b>	<b>14,343</b>	<b>210,335</b>	<b>6.81%</b>



**Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent  
and Category  
Separate Employers**

Bargaining Agent	Category	Approximate			Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded		
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	10	2	12	16.66
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	155	33	188	17.55
SGCT	Technical	1	388	36	424	8.49
SGCT	Admin. Support	1	198	38	236	16.10
SGCT	Operational	1	71	1	72	1.38
TOTAL		5	822	110	932	11.80%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,108	22	1,130	1.94
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	52	0	52	0.00
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	128	26	154	16.88
RCEA	Technical	1	936	5	941	0.53
RCEA	Admin. Support	3	515	63	578	10.89
RCEA	Operational	2	271	0	271	0.00
TOTAL		13	3,010	116	3,126	3.71%
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION						
PSAC	Operational Category Non-Supervisory	1	146	0	146	0.00%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	332	5	337	1.48
PSAC	Technical	1	90	0	90	0.00
PSAC	Admin. Support (Operators)	1	44	0	44	0.00
PSAC	Admin. Support (Non-Operators)	1	102	14	116	12.06
PSAC	Operational	1	18	0	18	0.00
PSAC	Professional Engineers	1	28	0	28	0.00
TOTAL		6	614	19	633	3.00%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Prof.	1	188	34	222	15.31
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	49	9	58	15.51
PSAC	Admin. Support	1	104	31	135	22.96
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
TOTAL		4	341	74	415	17.83%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	40	5	45	11.11
PSAC	Admin. Support	1	50	4	54	7.40
PSAC	Scientific & Prof.	1	2	0	2	0.00
TOTAL		3	92	9	101	8.91%
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS CANADIAN FORCES						
PSAC	Operational					
	— CFB Goose Bay	1	36	0	36	0.00
PSAC	Admin. Support					
	— CFB Kingston	1	12	1	13	7.69
PSAC	Operational					
	— CFB Kingston	1	91	0	91	0.00
PSAC	Admin. Support					
	— NDHQ Ottawa	1	22	2	24	8.33
PSAC	Operational					
	— NDHQ Ottawa	1	4	0	4	0.00
PSAC	Technical					
	— NDHQ Ottawa	1	6	0	6	0.00
PSAC	Admin. Support					
	— CFB Petawawa	1	15	1	16	6.25
PSAC	Operational					
	— CFB Petawawa	1	151	0	151	0.00
PSAC	Operational					
	— CFB Valcartier	1	146	5	151	3.31
MFCW	Operational					
Local 832	— CFB Shilo	1	89	0	89	0.00
UFCWU	Admin. Support					
Local 1973	— CFB Chatham	1	7	0	7	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	— CFB Chatham	1	31	0	31	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	— CFB Cornwallis	1	71	0	71	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	— CFB Gagetown	1	160	3	163	1.84
UFCWU	Operational					
Local 1973	— CFB Greenwood	1	101	1	102	0.98
UFCWU	Operational					
Local 1973	— CFB Shearwater	1	51	2	53	3.77
UFCWU	Operational					
Local 1973	— CFB Summerside	1	33	0	33	0.00
TOTAL		17	1,026	15	1,041	1.44%

Category		Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees In Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN						
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	7	7	14	50.00
CUPTE	Admin. Support	1	9	4	13	30.76
TOTAL		2	16	11	27	40.74%
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	22	2	24	8.33%
		52	6,089	356	6,445	5.52%

**Adjudication References, April 1, 1967 - March 31, 1984**

	Interpretations para. 91(1)(a)	Discipline para. 91(1)(b)	Party & Party Sec. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
1978-79	1,926	424	14	2,364
1979-80	1,982	771	64	2,817
1980-81	548	605	23	1,176
1981-82	1,381	1,574	13	2,968
1982-83	546	623	7	1,176
1983-84	465	193	15	673
<b>TOTAL</b>	<b>9,295</b>	<b>5,322</b>	<b>397</b>	<b>15,014</b>



### Adjudication References Brought Forward and Received 1977 — 1984

Fiscal Year	Brought Forward	Post* Office	Other* Sources	Overall Total	Dispositions Total	Brought Forward
1977-78	600	425	300	1,325	775	
1978-79	550	2,150	200	2,900	750	
1979-80	2,150	2,475	350	4,975	1,550	
1980-81	3,425	775	400	4,600	2,725	
1981-82	1,875	1,150	1,800	4,825	1,525	
1982-83	3,305	235	940	4,480	1,750	
1983-84	2,730	0	675	3,405	840	2,565

\* new references received

## Arbitrage de griefs—Affaires reportées et reçues 1977 — 1984

Année	Affaires Reportées	Ministère*	Autres*	Total des Affaires	Total des Régléments	Affaires Reportées
Financière						
1977-78	600	425	300	1 325	775	
1978-79	550	2 150	200	2 900	750	
1979-80	2 150	2 475	350	4 975	1 550	
1980-81	3 425	775	400	4 600	2 725	
1981-82	1 875	1 150	1 800	4 825	1 525	
1982-83	3 305	235	940	4 480	1 750	
1983-84	2 730	0	675	3 405	840	2 565
* Nouvelles affaires						

**Renvois à l'arbitrage du 1<sup>er</sup> avril 1967 au 31 mars 1984**

Accusations d'une partie contre l'autre art. 98	Questions disciplinaires al. 91(1)b)	Questions d'interprétation al. 91(1)a)	TOTAL
38	38	—	1967-68
66	46	18	1968-69
146	45	95	1969-70
179	22	153	1970-71
178	29	142	1971-72
176	46	114	1972-73
719	243	459	1973-74
466	89	363	1974-75
456	208	231	1975-76
706	155	492	1976-77
710	211	380	1977-78
2 364	424	1 926	1978-79
2 817	771	1 982	1979-80
1 176	605	548	1980-81
2 968	1 574	1 381	1981-82
1 176	623	546	1982-83
673	193	465	1983-84
15 014	5 322	9 295	TOTAL
397			







Agent	négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'emplois approximatifs	Nombre d'emplois exclus	Total	Pourcentage d'emplois exclus
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL							
AFPC	Scientifique et prof.	1	188	34	222	15,31	
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	49	9	58	15,51	
AFPC	Soutien administratif	1	104	31	135	22,96	
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00	
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES							
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	40	5	45	11,11	
AFPC	Soutien administratif	1	50	4	54	7,40	
AFPC	Scientifique et prof.	1	2	0	2	0,00	
TOTAL							
			3	92	9	101	8,91 %
PERSONNEL DES FONDs NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES							
AFPC	Exploitation	1	36	0	36	0,00	
AFPC	— BFC de Goose Bay	1	36	0	36	0,00	
AFPC	Soutien administratif	1	12	1	13	7,69	
AFPC	— BFC de Kingston	1	91	0	91	0,00	
AFPC	Soutien administratif	1	15	1	16	6,25	
AFPC	— BFC de Petawawa	1	151	0	151	0,00	
AFPC	Soutien administratif	1	22	2	24	8,33	
AFPC	— QGDN Ottawa	1	4	0	4	0,00	
AFPC	Technique	1	6	0	6	0,00	
AFPC	— QGDN Ottawa	1	146	5	151	3,31	
STACM	Exploitation (section locale 832)	1	89	0	89	0,00	
— BFC de Shilo	— BFC de Shilo	1	89	0	89	0,00	
UTUAC	Soutien admin. (section locale 1973)	1	7	0	7	0,00	
— BFC de Chatham	— BFC de Chatham	1	31	0	31	0,00	
UTUAC	Exploitation (section locale 1973)	1	71	0	71	0,00	
— BFC de Cornwallis	— BFC de Cornwallis	1	71	0	71	0,00	



Emploies exclus en tant que préposés à la gestion  
ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie  
(Employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négo- cia- tion	Nombre d'unités approxi- matif	Nombre d'employés exclus	Nombre d'employés Total	Pour- centage d'employés exclus
----------------------	-----------	--	---	--------------------------------	-------------------------------	--

OFFICE NATIONAL DU FILM						
IPFPC	Scientifique et prof.	1	10	2	12	16,66
IPFPC	Admin. et serv. ext.	1	155	33	188	17,55
SGCT	Technique	1	388	36	424	8,49
SGCT	Soutien administratif	1	198	38	236	16,10
SGCT	Exploitation	1	71	1	72	1,38
TOTAL						
		5	822	110	932	11,80 %

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES						
IPFPC	Scientifique et prof.	2	1 108	22	1 130	1,94
IPFPC	Admin. et serv. ext.	2	52	0	52	0,00
AECR	Admin. et serv. ext.	3	128	26	154	16,88
AECR	Technique	1	936	5	941	0,53
AECR	Soutien administratif	3	515	63	578	10,89
AECR	Exploitation	2	271	0	271	0,00
TOTAL						
		13	3 010	116	3 126	3,71 %

COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN						
AFPC	Exploitation	1	146	0	146	0,00 %
non-surveillants						

CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE						
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	332	5	337	1,48
AFPC	Technique	1	90	0	90	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	44	0	44	0,00
AFPC	(opérateurs)	1	44	0	44	0,00
AFPC	Soutien administratif (non-opérateurs)	1	102	14	116	12,06
AFPC	Exploitation	1	18	0	18	0,00
AFPC	Ingénieurs prof.	1	28	0	28	0,00
TOTAL						
		6	614	19	633	3,00 %



**Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à  
des fonctions confidentielles, par catégorie  
(Employeur : Conseil du Trésor)**

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatif	Nombre d'employés exclus	Total	Pour- centage d'employés exclus
Scientifique et professionnelle	28	19 756	2 011	21 767	9,23
Administration et service	10	43 910	6 932	50 842	13,63
Technique	13	26 280	731	27 011	2,70
Soutien administratif	5	62 935	4 357	67 292	6,47
Exploitation	20	43 111	312	43 423	0,72
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>195 992</b>	<b>14 343</b>	<b>210 335</b>	<b>6,81 %</b>



*Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines*

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie — Traitement mécanique des données Catégorie de l'administration et du service extérieur — Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions — Services administratifs — Services d'information — Services financiers Catégorie scientifique et professionnelle — Economique, sociologie et statistique	50	AFPC
	40	AFPC
	2	AFPC
<hr/>		92
<hr/>		4 410
<hr/>		52 430
<b>*TOTAL</b>		

\* On compte 129 unités de négociation regroupant approximativement 202 084 employés. Si l'on additionne les unités ayant opté pour l'arbitrage et celles ayant opté pour la conciliation, on obtient cependant 128 unités regroupant 202 081 employés. Voir: Tableau 2

*Employeur: Personnel des fonds non pub-  
lics, Forces canadiennes*

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo	89	STAMC (section locale 832)
Catégorie du soutien administratif — BFC de Kingston	12	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Kingston	91	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Kingston	15	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Petawawa	151	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Petawawa	7	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chatham	31	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Cornwallis	71	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown	160	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood	101	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shearwater	51	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Summerside	33	UTUAC (section locale 1973)

812

Unité de négociation	Nombre d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur (certains employés)	49	AFPC
Catégorie du soutien administratif (certains employés)	104	AFPC
Catégorie scientifique et professionnelle (certains employés)	188	AFPC
<i>Employeur: Conseil national de recherches</i>		
Achat et approvisionnement	27	AECR
Catégorie de l'exploitation — surveillants	29	AECR
Catégorie technique — non-surveillants	242	AECR
Commiss et mécanographie	936	AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	374	AECR
Secrétariat, sténographie et dactylographie	65	AECR
Services administratifs	120	AECR
Services d'information	36	AECR
Traitement mécanique des données	44	IPFPC
	21	AECR
<i>Employeur: Office national du film</i>		
Catégorie de l'exploitation	71	SGCT
Catégorie du soutien administratif	198	SGCT
Catégorie technique	388	SGCT
<i>Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	332	AFPC
Catégorie de l'exploitation	18	AFPC
Catégorie du soutien administratif (opérateurs)	44	AFPC
Catégorie du soutien administratif (non-opérateurs)	102	AFPC
Catégorie scientifique et professionnelle — Groupe des ingénieurs professionnels	28	AFPC
Catégorie technique	90	AFPC
	614	



# Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	----------------------

*Employeur: Conseil du Trésor*

Achat et approvisionnement	1 717	AFFC
Actariat	20	IPFPC
Affaires extérieures	1 083	APASE
Architecture et urbanisme	350	IPFPC
Art dentaire	45	IPFPC
Chimie	367	IPFPC
Commerce	2 055	IPFPC
Dessin et illustrations	1 813	AFFC
Droit	24	IPFPC
Economique, sociologie et statistique	2 257	AESS
Enseignement	2 510	AFFC
Gardiens de phare	187	AFFC
— surveillants	244	AFFC
— non-surveillants	2 184	AFFC
Gestion des finances	1 375	AFFC
Inspection technique	143	IPFPC
Mathématiques	426	AFFC
Mécanographie	212	IPFPC
Médecine	147	AFFC
Photographie	100	AFFC
— surveillants	1 312	AFFC
— non-surveillants	1 574	AFFC
Programmes de bien-être social	262	IPFPC
Recherche historique	38	IPFPC
Sciences domestiques	11 389	AFFC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	7 634	AFFC
Services administratifs	80	AFFC
Services d'imprimerie—surveillants	1 095	AFFC
Services d'information	62	AFFC
Soutien de l'enseignement	1 982	AFFC
Soutien des sciences sociales	2 638	AFFC
Vérification	2 695	AFFC
Techniciens divers	48 020	



\* On compte 129 unités de négociation regroupant approximativement 202 084 employés. Si l'on additionne les unités ayant opté pour l'arbitrage et celles ayant opté pour la conciliation, on obtient cependant un total de 128 unités et d'approximativement 202 081 employés.

Voir: Tableau 2

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: Personnel des fonds non publics,</i> <i>Forces canadiennes</i>		
Catégorie de l'exploitation	36	AFPC
— BFC de Goose Bay		
Catégorie de l'exploitation	4	AFPC
— QGDN Ottawa		
Catégorie du soutien administratif	22	AFPC
— QGDN Ottawa		
Catégorie technique	6	AFPC
— QGDN Ottawa		
Catégorie de l'exploitation	146	AFPC
— BFC Valcartier		
<i>Employeur: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	7	SCEPT
Catégorie du soutien administratif	9	SCEPT
	16	
	1 679	
*TOTAL	149 651	

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil du Trésor</i>		
Service social	132	IPFPC
Services correctionnels	434	AFPC
—surveillants	4 060	AFPC
— non-surveillants	1 066	CUAG
Services d'imprimerie	1 521	AFPC
— non-surveillants	9 162	AFPC
Services hospitaliers	104	AFPC
— surveillants	1 419	AFPC
— non-surveillants	532	IPFPC
Services scientifiques de la défense	7 336	AFPC
Soutien technologique et scientifique	3 094	AFPC
Traitement mécanique des données	1 075	SCEPT
Traduction	147 972	
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i>		
Catégorie de l'exploitation (certains employés)	0	AFPC
<i>Employeur: Commission d'énergie du Nord canadien</i>		
Catégorie de l'exploitation — non-surveillants	146	AFPC
<i>Employeur: Conseil de recherches médicales</i>		
Catégorie du soutien administratif	22	AFPC
<i>Employeur: Conseil national de recherches</i>		
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 040	IPFPC
Bibliothéconomie	68	IPFPC
Traduction	8	IPFPC
<i>Employeur: Office national du film</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	155	IPFPC
Catégorie scientifique et professionnelle	10	IPFPC
	165	

## Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	----------------------

*Employeur: Conseil du Trésor*

Administration des programmes 22 625  
Agriculture 249  
Bibliothèque 446  
Chauffage, force motrice et opération de machine fixes 192  
— surveillants 2 050  
— non-surveillants 2 050  
Commis aux écritures et aux règlements 47 280  
Communications 746  
Contrôle de la circulation aérienne 2 165  
Electronique 2 965

## Equipages de navires

— surveillants 507  
— non-surveillants 2 117  
Ergothérapie et physiothérapie 20  
Génie et arpentage 2 585  
Gestion des systèmes d'ordinateurs 2 868  
Inspection des produits primaires 2 707  
Manœuvres et hommes de métier 2 487

## — non-surveillants

— non-surveillants 13 824  
Médecine vétérinaire 590  
Météorologie 525

## Navigation aérienne

Navigation aérienne 479  
Officiers de navire 1 346

## Pharmacie

Pharmacie 50  
Psychologie 95

## Radiotélégraphie

Radiotélégraphie 1 208  
Recherche scientifique 2 003

## Réglementation scientifique

Réglementation scientifique 417  
Réparation des navires (côte est) 1 466

## Réparation des navires (Esquimalt (C.-B.))

Réparation des navires (Esquimalt (C.-B.)) 779  
Sciences biologiques 1 012

## Sciences forestières

Sciences forestières 128  
Sciences infirmières 1 320

## Sciences physiques

Sciences physiques 786  
IPFPC

IPFPC 1 012

(C.-B.) 128

IPFPC 1 320

IPFPC 786

IPFPC 1 012

(Esquimalt) 128

CMTCMO 1 320

CMTCME (Est) 779

IPFPC 1 466

IPFPC 417

IPFPC 2 003

IPFPC 1 208

IPFPC 95

IPFPC 50

GMMC 1 346

SCEPT 479

IPFPC 525

IPFPC 590

AFPC 13 824

AFPC 2 487

AFPC 2 707

AFPC 2 868

IPFPC 2 585

IPFPC 20

AFPC 2 117

AFPC 507

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746

ACCTA 2 165

FIOE 2 965

(section locale 2228)

AFPC 192

AFPC 2 050

AFPC 47 280

AFPC 746</

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Méthode de règlement des différends*
--------------------------------	---	--------------------------------------	---

Syndicat des travailleurs de l'alimen-  
tation et du commerce du Mani-  
toba (section locale 832)

89	1	A
<hr/>		
202 084	129	69A 59C

\* A — Arbitrage  
C — Conciliation

\*\*A la fin de l'année, le SCEPT n'avait pas précisé la méthode de règlement choisie dans le cas  
d'une (1) des unités de négociation dont il est l'agent négociateur accrédité.



## Méthode de règlement des différends

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Méthode de règlement des différends*
Alliance de la Fonction publique du Canada	164 973	63	36A 27C 11A 21C
Institut professionnel de la Fonction publique du Canada	18 153	32	
Association des employés du Conseil de recherches	1 850	9	A
Association des économistes, socio- logues et statisticien(ne)s	2 257	1	A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	657	3	A
Syndicat canadien des employés pro- fessionnels et techniques	2 781	6	5C**
Conseil des Unions des arts graphi- ques de la Fonction publique du Canada	1 066	1	C
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	2 165	1	C
Association professionnelle des agents du service extérieur	1 083	1	A
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouverne- ment fédéral (Est)	1 466	1	C
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouverne- ment fédéral (Esquimalt (C.-B.))	779	1	C
Guilde de la marine marchande du Canada	1 346	1	C
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	2 965	1	C
Union des travailleurs unis de l'ali- mentation et du commerce (section locale 1973)	454	7	A

(EMPLOYEUR : CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA  
SITUATION DE LA FEMME)

Catégorie de l'administration et du  
service extérieur  
Catégorie du soutien administratif  
Catégorie scientifique et  
professionnelle  
Syndicat canadien des  
employés professionnels et  
techniques

(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)  
Catégorie du soutien administratif  
Alliance de la Fonction publi-  
que du Canada

(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDS  
NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Alliance de la Fonction publi-  
que du Canada

Catégorie de l'exploitation  
— BFC de Goose Bay  
Catégorie de l'exploitation  
— BFC de Kingston  
Catégorie du soutien administratif  
— BFC de Kingston  
Catégorie de l'exploitation  
— BFC de Petawawa  
Catégorie du soutien administratif  
— BFC de Petawawa  
Catégorie de l'exploitation  
— BFC de Petawawa  
Catégorie technique  
— QGDN Ottawa  
Catégorie de l'exploitation  
— BFC de Valcartier

Syndicat des travailleurs de  
l'alimentation et du com-  
merce du Manitoba (section  
locale 832)

Catégorie de l'exploitation  
— BFC de Chatham  
Catégorie du soutien administratif  
— BFC de Chatham  
Catégorie de l'exploitation  
— BFC de Cornwallis  
Catégorie de l'exploitation  
— BFC de Gagetown  
Catégorie de l'exploitation  
— BFC de Greenwood  
Catégorie de l'exploitation  
— BFC de Shearwater  
Catégorie de l'exploitation  
— BFC de Summerside

Union des travailleurs unis de  
l'alimentation et du com-  
merce (section locale 1973)

# (EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)

Catégorie de l'administration et du service extérieur  
Alliance de la Fonction publique du Canada

- Achat et approvisionnement
- Gestion des finances
- Services administratifs
- Catégorie de l'exploitation
- Manœuvres et hommes de métier
- Services divers
- Catégorie du soutien administratif
- Commis aux écritures et aux règlements
- Secrétaire, sténographe et dactylographe
- Catégorie scientifique et professionnelle
- Bibliothèque
- Vérification

# (EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie de l'administration et du service extérieur  
Alliance de la Fonction publique du Canada

- Administration des programmes et
- tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions
- Services d'information
- Services financiers
- Services administratifs
- Catégorie du soutien administratif
- Commis aux écritures et aux règlements
- Secrétaire, sténographe et dactylographe
- Traitement mécanique des données
- Catégorie scientifique et professionnelle
- Economique, sociologie et statistique



Catégorie de l'exploitation  
Catégorie technique  
Syndicat général du cinéma et  
de la télévision

(EMPLOYEUR : CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)

Agents de recherches et agents  
du Conseil de recherches  
Bibliothéconomie  
Services d'information  
Traduction  
Association des employés du  
Conseil de recherches

Achat et approvisionnement  
Catégorie de l'exploitation  
—surveillants  
—non-surveillants  
Catégorie technique  
Commis et mécanographes  
Gestion des systèmes d'ordinateurs  
Secrétariat, sténographie et  
dactylographie  
Services administratifs  
Traitement mécanique des données

(EMPLOYEUR : COMMISSION D'ÉNERGIE  
DU NORD CANADIEN)

Catégorie de l'exploitation  
—non-surveillants  
Alliance de la Fonction publi-

que du Canada

(EMPLOYEUR : CENTRE DE LA SÉCURITÉ  
DES TÉLÉCOMMUNICATIONS,  
MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)

Catégorie de l'administration et du  
service extérieur  
Catégorie de l'exploitation  
Catégorie du soutien administratif  
—opérateurs  
—non-opérateurs  
Catégorie scientifique et  
professionnelle  
—Ingénieurs professionnels  
Catégorie technique

Alliance de la Fonction publi-  
que du Canada

Traitement mécanique des données	Vérification	Navigation aérienne	Radiotélégraphie	Traduction	Affaires extérieures	Contrôle de la circulation aérienne	Electronique	Officiers de navire	Services d'imprimerie — non-surveillants	Réparation des navires (côte est)	Réparation des navires (côte ouest)	Economique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s	(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)	Catégorie de l'administration et du service extérieur	Catégorie scientifique et professionnelle
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	Association professionnelle des agents du service extérieur	Association canadienne du contrôle du trafic aérien	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	Gilde de la marine marchande du Canada	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes (Est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes	Réparation des navires (côte ouest)	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada						

— surveillants  
— non-surveillants  
Commis aux écritures et aux  
règlements  
Communications  
Dessin et illustrations  
Enseignement  
Equipage de navires  
— surveillants  
— non-surveillants  
Gardiens de phare  
— surveillants  
— non-surveillants  
Gestion des finances  
Inspection des produits primaires  
Inspection technique  
Manœuvres et hommes de métier  
— surveillants  
— non-surveillants  
Mécanographie  
Photographie  
Pompiers  
— surveillants  
— non-surveillants  
Programmes de bien-être social  
Secrétariat, sténographie et  
dactylographie  
Services administratifs  
Services correctionnels  
— surveillants  
— non-surveillants  
Services d'imprimerie  
— surveillants  
Services d'information  
Services divers  
— surveillants  
— non-surveillants  
Services hospitaliers  
— surveillants  
— non-surveillants  
Soutien de l'enseignement  
Soutien des sciences sociales  
Soutien technologique et scientifique  
Techniciens divers



Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction  
publique du Canada

Unité de négociation  
Agent négociateur

(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)

Actuariat  
Agriculture  
Architecture et urbanisme  
Art dentaire  
Chimie  
Commerce  
Droit  
Ergothérapie et physiothérapie  
Génie et arpentage  
Gestion des systèmes d'ordinateurs  
Mathématiques  
Médecine  
Médecine vétérinaire  
Météorologie  
Pharmacie  
Psychologie  
Recherche historique  
Recherche scientifique  
Réglementation scientifique  
Sciences biologiques  
Sciences domestiques  
Sciences forestières  
Sciences infirmières  
Sciences physiques  
Service social  
Services scientifiques de la défense

Achat et approvisionnement  
Administration des programmes  
Bibliothéconomie  
Chauffage, force motrice et  
opération de machines fixes  
Alliance de la Fonction  
publique du Canada



# ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

## AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCME	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CMTCMO	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.)).
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
GMMC	Gilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)
DIVERS	
BFC	Base des Forces canadiennes
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

## APPENDICE

## TABLEAUX

1. Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada
2. Méthode de règlement des différends
3. Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève
4. Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends
5. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (employeur : Conseil du Trésor)
6. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeur : Conseil du Trésor)
7. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeurs distincts)
8. Renvois à l'arbitrage, 1967 à 1984
9. Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, 1977-1984

collectives. Sont aussi indiquées les modifications apportées aux taux de rémunération des divers groupes, la date d'expiration des conventions collectives et la date où la Loi sur les restrictions salariales du secteur public est entrée en vigueur et celle où elle a cessé de prendre effet à l'égard de chaque groupe. Ce système a permis au Bureau de répondre aux demandes de données historiques sur la négociation collective dans la Fonction publique du Canada et de publier des rapports sur les modifications apportées aux taux de rémunération des groupes par suite du programme de restrictions. Le Bureau a aussi continué d'élaborer le répertoire des questions traitées dans les rapports des bureaux de conciliation entre le 13 mars 1967 et le 1<sup>er</sup> janvier 1982.

**L-21** Le Bureau enregistre le nombre d'employés compris dans la Fonction publique et leur répartition selon la catégorie, le groupe et le sous-groupe, le taux moyen de rémunération, le ministère employeur, la province et l'agglomération de travail, l'âge et le sexe. Des brochures publiées chaque trimestre à titre documentaire donnent des renseignements sur les échelles salariales des groupes et niveaux d'emplois dans la Fonction publique. Vers la fin de l'année, les préparatifs étaient presque terminés en vue de la publication d'un rapport sur les tendances applicables aux taux de rémunération dans la Fonction publique entre 1977 et 1982.

**L-22** Pour la cinquième année consécutive, le Bureau a remis aux agents négociateurs des données que le Conseil du Trésor lui avait communiquées sur le salaire versé aux groupes de la Fonction publique. Le Conseil du Trésor lui a également transmis des documents sur lesquels il s'est fondé pour établir un rapport indiquant le pourcentage d'employés compris dans chaque groupe professionnel qui ont quitté la Fonction publique en 1983, et les raisons de leur départ.

supérieurs et les cadres de direction des niveaux supérieurs compris dans des échantillons constitués d'organismes du secteur des entreprises, d'administrations provinciales, d'administrations municipales et d'universités. Seront aussi publiés au 1<sup>er</sup> janvier 1984, trois rapports découlant d'une enquête sur les salaires des administrateurs du personnel.

**L-17** Cette année, le Bureau a publié, dans le cadre de son programme applicable aux classes exclues de la négociation collective, les constatations d'enquêtes sur la rémunération des agents de l'organisation et des méthodes, des avocats admis au barreau, des agents de police et des enseignants dans les universités canadiennes. Le rapport sur cette dernière enquête était fondé sur des renseignements fournis par les universités à Statistique Canada. Un rapport est également paru sur la rémunération versée à compter d'août 1983, aux députés fédéraux aux deux chambres et aux représentants élus des administrations des dix provinces, des deux territoires et de huit villes importantes.

## COMMUNICATIONS AVEC LES ORGANISMES DE L'EXTÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

**L-18** Au cours de l'année, le Bureau a répondu à 2 500 demandes présentées par des organismes de l'extérieur du gouvernement en vue d'obtenir des renseignements sur la rémunération dans la Fonction publique. Plus de 50 participants aux enquêtes du Bureau ont reçu des listes d'ordinateur spéciales établies grâce à la banque de données du Bureau sur les organismes du secteur des entreprises. Le Bureau a aussi répondu à 110 demandes en vue d'obtenir sa participation à des enquêtes effectuées par des organismes prenant part aux programmes du Bureau et par d'autres organismes ou paliers du gouvernement.

**L-19** Les agents du Bureau ont continué d'offrir dans l'ensemble du Canada une série de colloques à l'intention des spécialistes de la rémunération et des participants aux enquêtes de l'extérieur de la Fonction publique. Par ces colloques et par sa participation aux réunions des organismes canadiens s'occupant de rémunération, le Bureau échange des renseignements précieux avec les membres du secteur de la rémunération.

## ANALYSES ET ETUDES DES TRAVAUX DE RECHERCHE

**L-20** Le Bureau tient un système d'information sur les résultats de la négociation collective et sur la détermination des taux de rémunération dans la Fonction publique du Canada. Ce système comporte une analyse statistique de chaque clause contenue dans chaque convention collective conclue dans la Fonction publique, ainsi que des renseignements sur les modifications apportées au libellé et au contenu des conventions



**L-16** Cette année, pour la troisième année consécutive, le Bureau met au point son enquête sur la rémunération du personnel de direction et de gestion supérieure. Cette enquête porte sur les salaires, les régimes d'accumulation de capital, les avantages sociaux, les conditions de travail et les privilèges dont bénéficient les employés des organismes participants. Les données recueillies seront présentées dans une série de rapports confidentiels dont la date d'effet sera le 1<sup>er</sup> janvier 1984 et qui porteront sur les cadres de direction du niveau 1, les gestionnaires

**L-15** Les activités d'enquête entreprises par le Bureau de recherches sur les traitements à l'égard des groupes qui sont exclus de la négociation collective ou qui n'ont pas d'agent négociateur accrédité, sont planifiées aux réunions du Comité de recherches sur la rémunération des groupes exclus. Ce comité est coprésidé par le secrétaire adjoint du Conseil du Trésor (Division de la gestion du personnel) et par le directeur général du Bureau de recherches sur les traitements.

## PROGRAMME APPLICABLE AUX CLASSES EXCLUES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

**L-14** À la demande des parties négociatrices, le Bureau fournit sur la rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail, des données d'ordinateur qui ne figurent pas dans ses rapports réguliers. Des données préliminaires peuvent aussi être obtenues dès quelques semaines après la date d'effet d'une enquête. Pendant l'année, le Bureau a répondu à 50 demandes de données spéciales ou préliminaires provenant du Conseil du Trésor, d'employeurs distincts et d'agents négociateurs. Le Comité consultatif de recherches sur les traitements a également présenté 14 demandes spéciales de renseignements sur la négociation collective.

**L-13** Aux termes d'arrangements de collaboration pris avec d'autres organismes du gouvernement, le Bureau a traité des renseignements sur la rémunération recueillis au sujet de divers groupes dans le cadre de l'enquête sur les salaires effectuée par Travail Canada.

et les conditions de travail dans la Fonction publique du Canada le 1<sup>er</sup> octobre 1983.

permet de recueillir des renseignements sur les avantages sociaux accordés aux employés et sur les dépenses engagées par l'employeur et l'employé au titre de ces avantages. Les avantages étudiés comprennent les congés payés, les régimes de retraite, la durée du travail, les indemnités de cessation d'emploi ainsi que les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-invalidité et d'autres régimes d'assurances. Le Bureau a diffusé son rapport sur les avantages sociaux et les conditions de travail dans la Fonction publique du Canada le

**L-12** Des visites ont été effectuées en prévision de l'enquête biennale du Bureau sur les avantages sociaux et les conditions de travail offerts par

**L-11** Le Bureau a mené, aux termes de son programme régulier, des enquêtes sur les taux de début prévus des diplômés des universités, des cégèps et des collèges communautaires, les taux de rémunération et autres conditions de travail dans le secteur de l'imprimerie, et la rémunération versée aux pompiers et aux membres des corps de police. Une étude pilote sur la rémunération et les avantages sociaux accordés aux opérateurs de machines de traitement des mots a été effectuée, ainsi qu'une enquête spéciale sur les salaires versés aux pilotes de ligne en 1982 et une étude en vue de déterminer la faisabilité d'une enquête proposée sur les inspecteurs de l'aviation civile.

**L-10** Les rapports présentent pour chaque classe et niveau les mesures des taux de rémunération pour l'ensemble du Canada et par rapport à l'année précédente, selon le secteur d'activité économique principale, la région principale et l'agglomération principale. Les rapports montrent aussi les mesures des taux de rémunération pour chaque classe professionnelle ainsi que les échelles salariales, le mois d'expiration des taux de rémunération, le champ d'application des conventions collectives et la durée du travail.

**L-9** Deux fois par année, le Bureau publie deux importants rapports, AUTOCODS I et AUTOCODS II, ayant pour date d'effet le 1<sup>er</sup> mars et le 15 août respectivement, à l'égard de 19 des 45 classes étudiées. Treize autres classes qui ont trait aux services de la santé ont, pour la première fois, fait l'objet d'un rapport mixte. Des rapports sur les 13 autres classes étudiées dans le cadre du programme d'enquêtes automatisées sur la rémunération sont publiés une fois par année, avec effet le 1<sup>er</sup> mars ou le 15 août.

**L-8** Le Bureau de recherches sur les traitements a publié des constatations sur un total de 474 classes et niveaux professionnels visés par ses enquêtes cette année. De ce nombre, 237 niveaux de 45 classes ont été étudiés dans le cadre du programme d'enquêtes automatisées sur la rémunération qui allie l'utilisation d'une banque de données aux visites traditionnelles rendues aux organismes participants en vue d'apparier les postes.

## PROGRAMME À L'INTENTION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

formation dans le cadre de l'enquête biennale sur les avantages et les conditions de travail. Le Bureau a aussi prévu de présenter à nouveau, à l'intention des parties, ses colloques sur les méthodes utilisées pour les enquêtes sur la rémunération.

**L-7** Encore une fois cette année, le Bureau a invité les représentants des parties à faire des exposés aux agents itinérants avant le début d'une enquête importante. Plusieurs représentants ont assisté aux séances de

**L-6** Le Bureau a aussi tenu des consultations pendant toute la durée de l'année avec les parties à la négociation afin de pouvoir répondre à leurs besoins en matière de renseignements sur la négociation collective au fur et à mesure que les groupes de la Fonction publique cesseront, chacun à leur tour, d'être visés par la Loi sur les restrictions salariales du secteur public vers le milieu de l'année 1984. De meilleures méthodes de communications ont été élaborées et des politiques et procédures techniques et administratives ont été établies, y compris des critères pour la mise sur pied d'enquêtes et d'études connexes. Vers la fin de l'année, des discussions étaient en cours concernant l'effet des nouvelles politiques de rémunération que l'on envisageait d'appliquer pendant la période qui suivrait la levée des restrictions.

**L-5** Les représentants du Conseil du Trésor, en tant qu'employeur ainsi que l'Alliance de la Fonction publique du Canada, et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, en tant qu'agents négociateurs, ont assisté à toutes les réunions plénières du Comité consultatif ainsi qu'à un certain nombre de réunions du sous-comité technique. Les agents de cinq autres employeurs de la Fonction publique, y compris, pour la première fois, le Personnel des Fonds publics, et six agents négociateurs supplémentaires ont aussi participé à d'autres réunions du Bureau afin de discuter de leurs besoins particuliers en matière de données sur la rémunération.

**L-4** La consultation des représentants des employeurs et des agents négociateurs accrédités en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique est essentielle à l'élaboration des programmes du Bureau. Des discussions ont lieu aux réunions du Comité consultatif de recherches sur les traitements qui est dirigé par le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Le directeur général du Bureau et les représentants des employeurs et des agents négociateurs sont aussi membres de ce comité. Après consultation du Comité, le directeur général du Bureau détermine les enquêtes, les études spéciales et les travaux de recherche opérationnelle qui seront au programme de l'année suivante.

## CONSULTATION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

enquêtes du Bureau a été sévèrement perturbé ou réduit au cours des deux dernières années, les effets négatifs sur la récupération des données ont été minimes. Pendant l'année à l'étude, le Bureau a établi des indicateurs pour mesurer le rendement et la productivité.



**L-3** Pendant la durée d'application de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, le Bureau a continué de procéder à ses enquêtes. Cette année, le Bureau de recherches sur les traitements a fourni des données sur la rémunération obtenues dans le secteur des entreprises au Canada à l'égard de 474 classes et niveaux professionnels s'apparentant à des classes et niveaux qui se trouvent dans la Fonction publique du Canada, et il a mené des enquêtes sur 57 avantages sociaux et conditions de travail. Un intérêt croissant est porté aux conditions de travail liées au changement technologique et à la santé et la sécurité. Même si le personnel d'un certain nombre de participants clés aux

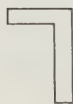
**L-2** Pendant les enquêtes, les spécialistes de la classification et des avantages sociaux au sein du Bureau recueillent des renseignements auprès de plus de mille établissements canadiens. Non seulement le Bureau fournit des rapports sur les constatations des enquêtes, mais il remet sur demande aux participants des listes d'ordonnateur établies spécialement à leur intention, pour les aider dans leurs analyses de la rémunération et leurs travaux d'établissement des taux. La plupart des données d'enquête recueillies par le Bureau sont aussi mises à la disposition des responsables de la rémunération dans le secteur des entreprises, les syndicats accrédités et les universités. Toutes les données obtenues au moyen des enquêtes du Bureau sont présentées sous forme globale afin de protéger le caractère confidentiel des renseignements fournis par les organismes participants.

**L-1** Le Bureau de recherches sur les traitements, qui est une composante de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, a pour tâche de mesurer les niveaux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail applicables à un vaste éventail de classes et niveaux professionnels dans la Fonction publique du Canada qui ont des équivalents à l'extérieur du gouvernement. Continuellement en activité depuis vingt-sept ans, il fournit depuis 1967 des données objectives sur la rémunération aux parties à la négociation collective et aux groupes de la Fonction publique qui ne participent pas à la négociation collective ou qui en sont exclus.

## INTRODUCTION

## TRAITEMENTS

## BUREAU DE RECHERCHES SUR LES





de Québec ou qu'il les avait réduites à une réprimande écrite, au premier palier de la procédure de règlement des griefs. Il a été en outre établi qu'aucun facteur de mitigation ne justifiait cette réduction.

**K-11** Une fois faites ces constatations, l'arbitre a jugé qu'en ne traitant pas tous ses employés de la même façon, l'employeur s'était rendu coupable de discrimination. Par conséquent, il a réduit à une journée la suspension imposée aux employés s'estimant lésés travaillant à Vancouver, la rendant ainsi comparable à celle qu'avaient subie les employés de la région de Québec.

**K-12** La décision de l'arbitre a été infirmée par la Cour d'appel fédérale, après que l'employeur en eut appelé de cette décision en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Le jugement de la Cour était fondé sur sa conclusion selon laquelle l'arbitre n'était pas compétent pour trancher la question de la discrimination en déterminant si la mesure disciplinaire était équitable. D'autre part, selon le tribunal, les conclusions de l'arbitre, selon lesquelles l'employeur avait fait preuve de discrimination à l'endroit des employés s'estimant lésés, n'étaient pas liées à la question dont il était saisi.

**K-13** Par conséquent, la question a été renvoyée à l'arbitre pour qu'il la tranche en tenant compte du fait que sa seule compétence, en vertu de l'article 95 de la loi, consistait à déterminer si la suspension des employés s'estimant lésés était justifiée au moment où elle a été infligée. (*Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, et M. Barratt et al*, dossier de la Cour n° A-1208-83, décision non publiée jusqu'à maintenant.) Une demande présentée par la suite par les employés s'estimant lésés devant la Cour suprême du Canada en vue d'obtenir l'autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale a été rejetée après la fin de l'année considérée (dossier de la Cour suprême n° 18,763).

**K-10** L'arbitre a jugé que la mesure disciplinaire prise contre les employés s'estimant lésés était justifiée et conforme à celles que l'employeur avait déjà infligées aux employés des deux mêmes unités de négociation qui avaient participé à des grèves semblables ou plus importantes dans d'autres régions du pays. Il a été démontré, toutefois, que l'employeur avait annulé les mesures disciplinaires qu'il avait appliquées à des employés de ces deux unités de négociation de la région

**K-9** En prévision d'une grève légale et nationale des commis aux écritures et aux règlements, et d'éventuelles violations de l'article 101, l'employeur avait distribué à tous les membres de son personnel de direction, dans tout le pays, une directive établissant une échelle de mesures disciplinaires et énonçant les procédures à suivre avant et après leur application.

**K-8** Au cours d'une grève légale d'employés membres de l'unité de négociation des commis aux écritures et aux règlements, un grand nombre d'employés désignés de cette unité, de même qu'un certain nombre d'employés compris dans l'unité de négociation de l'administration des programmes, ont pris part à des activités illégales. Après avoir subi des mesures disciplinaires, les employés ont déposé des griefs et les ont renvoyés par la suite à l'arbitrage. Un de ces renvois mettait en cause sept employés membres de l'unité de négociation des commis aux écritures et aux règlements, qui avaient été désignés par la Commission en vertu de l'article 79, ainsi que 15 employés de l'unité de négociation du groupe de l'administration des programmes, qui avaient refusé de dispenser leurs services pendant une journée, violant ainsi l'article 101 de la Loi. L'employeur a appliqué une mesure disciplinaire, soit une suspension d'une journée, aux 22 employés en cause, qui travaillaient tous à un bureau de la Commission de l'emploi et de l'immigration, à Vancouver. Les renvois à l'arbitrage ont été fondus en un seul aux fins de l'arbitrage.

Cour n° A-1281-82, décision non publiée jusqu'à maintenant).

disciplinaire (*Le Conseil du Trésor et Bernard W. Evans*, dossier de la conclusion selon laquelle la note de service était reliée à une mesure les constatations auxquelles l'arbitre était arrivé n'étaient pas sa des allégations de faute de conduite. Par conséquent, la Cour a jugé que l'arbitre avait l'intention de lui infliger une punition. L'employeur a plus tôt pris cette mesure parce qu'il avait l'impression qu'une certaine tâche ne convenait pas à l'employé s'estimant lésé, même si cette impression, qu'elle fut justifiée ou non, était en partie une conséquence de l'arbitre. Par conséquent, la Cour a jugé que les constatations auxquelles l'arbitre était arrivé n'étaient pas sa conclusion selon laquelle la note de service était reliée à une mesure disciplinaire (*Le Conseil du Trésor et Bernard W. Evans*, dossier de la

de l'article 51 ne permettrait pas d'annuler une entente des parties à ce sujet. Selon la Cour, l'objet de l'article 51 est de protéger et de prolonger l'effet d'une entente entre les parties, et non pas de restreindre son application ou de l'assujettir à des conditions. (*Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor*, dossier de la Cour n° A-429-82, décision non publiée jusqu'à maintenant.)

**K-5** Un employé s'estimant lésé a renvoyé à l'arbitrage un grief dans lequel il prétendait qu'en versant un certain document à son dossier personnel, l'employeur avait violé la clause 41.04 de la convention collective. Cette clause dispose qu'un document relatif à une mesure disciplinaire et qui a été versé au dossier personnel d'un employé doit être détruit deux ans après que la mesure disciplinaire a été prise.

**K-6** L'employé s'estimant lésé, un agent des services correctionnels, avait eu son nom mentionné dans un rapport du sous-comité parlementaire sur le système pénitencier, selon lequel il aurait été mêlé à une émeute au pénitencier de Millhaven en octobre 1976. Il avait censément adressé à l'aide d'un porte-voix des remarques injurieuses à des détenus qui se trouvaient dans la cour d'exercice. Il a été admis que l'employeur ne possédait aucune preuve que l'employé s'estimant lésé avait exprimé les remarques qui lui avaient été attribuées. Il n'avait pas été confronté à ses accusateurs et il n'avait pas eu l'occasion de répliquer officiellement aux déclarations du sous-comité. L'employeur a conclu cependant que les déclarations faites par un groupe de députés ne pouvaient manquer de faire une forte impression sur les détenus. Si l'employé s'estimant lésé avait eu la permission de continuer d'assumer les fonctions d'agent des services correctionnels, il y aurait eu de forts risques d'agitation chez les détenus et peut-être de blessures pour l'employé s'estimant lésé, d'autres membres du personnel et les détenus eux-mêmes. Par conséquent, le Commissaire des pénitenciers a rédigé une note de service par laquelle il ordonnait que l'employé s'estimant lésé ne soit pas affecté à l'intérieur d'un pénitencier ni dans la zone du périmètre d'un tel établissement. C'est parce que cette note de service avait été versée à son dossier que l'employé s'estimant lésé a déposé un grief. L'arbitre a jugé que la note de service était reliée à la mesure disciplinaire, en ce sens qu'elle découlait d'un prétendu méfait volontaire de l'employé s'estimant lésé, sans égard au fait que cette allégation ait été prouvée ou non. Par conséquent, l'arbitre a fait droit au grief et a ordonné que la note de service soit retirée du dossier de l'employé s'estimant lésé et soit détruite.

**K-7** La décision de l'arbitre a été infirmée par la Cour d'appel fédérale après que l'employeur eut déposé une demande de révision en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. La Cour a jugé que même si l'arbitre avait conclu à un méfait de la part de l'employé s'estimant lésé, cela ne signifiait pas nécessairement que la note de service constituait une mesure disciplinaire. Du point de vue juridique, il



## DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

**K-1** Dans une décision datée du 6 avril 1982 (dossier de la Commission n° 148-2-75), la Commission a rejeté une demande présentée par un agent négociateur en vertu de l'article 18. Il était allégué dans cette demande que l'employeur avait violé les dispositions de l'article 51 de la Loi en modifiant les horaires des postes de certains employés membres de l'unité de négociation des pompiers, après que l'avis de négocier eut été donné, le 3 novembre 1981.

**K-2** Or, les employés avaient déjà été avisés, par une note datée du 29 octobre 1981, qu'à compter du 10 novembre 1981, les postes de seize heures seraient remplacés par des postes de neuf heures. La clause 22.05 de la convention collective disposait notamment que les horaires et la durée des postes devaient être établis par l'employeur. Elle disposait également que, sauf dans les situations d'urgence, l'employeur devait soumettre les changements proposés à l'agent négociateur avant de les faire entrer en vigueur. Il n'a pas été prétendu que l'employeur n'avait pas consulté le syndicat, comme l'exige cette clause de la convention, avant de modifier l'horaire des postes. Toutefois, la Commission a rejeté la demande parce que la clause 22.05 de la convention collective reconnaissait à l'employeur le droit de modifier un horaire de postes après avoir consulté l'agent négociateur et que cette disposition faisait partie des conditions d'emploi qui restaient en vigueur en vertu de l'article 51.

**K-3** Le 2 août 1983, la Cour d'appel fédérale a rejeté une demande présentée par l'agent négociateur en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire infirmer la décision de la Commission. En maintenant la décision de la Commission, la Cour a indiqué que bien que l'horaire des postes en vigueur le 3 novembre 1981 demeurât en vigueur conformément à l'article 51 de la Loi, il restait quand même assujéti aux dispositions de la clause 22.05 de la convention collective. Or, puisque cette disposition restait en vigueur en vertu de l'article 51, l'employeur avait toujours le droit de modifier un horaire de postes moyennant consultation préalable.

**K-4** L'agent négociateur a soutenu que l'interprétation donnée à l'article 51 par la Commission contrevenait à l'esprit de cet article, en ce sens qu'elle autorisait un changement des conditions d'emploi après la mise en demeure de négocier. La Cour a affirmé à ce sujet que le libellé



— de rémunération». Cette question n'est pas négociable aux termes de l'article 6 de la Loi sur les restrictions salariales.

— Proposition selon laquelle l'employé doit être rémunéré pour son temps de déplacement. Il s'agit là d'un avantage, soit d'une forme de rémunération pour le temps de déplacement, qui fait partie du «régime de rémunération». Par conséquent, il n'est pas négociable aux termes de l'article 6 de la Loi sur les restrictions salariales.

— Proposition voulant que des entretiens aient lieu au sujet de l'établissement de la rémunération et des fonctions des postes nouvellement créés et que le principe de l'ancienneté soit reconnu dans les cas de mises en disponibilité, de rappels au travail et de dotation des nouveaux postes. Parmi les questions soulevées par cette proposition, il y en a qui se rapportent au «régime de rémunération» et qui ne sont donc pas négociables aux termes de l'article 6 de la Loi sur les restrictions salariales. D'autres portent sur les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination et la mise en disponibilité des employés et ces questions sont exclues de la négociation par le paragraphe 86(3) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

— Proposition selon laquelle l'employeur doit fournir à l'agent négociateur copie de la description des échelles et des structures salariales existantes pour tous les postes compris dans l'unité de négociation. Quoique cette proposition soit négociable, les données en question ont déjà été fournies par l'employeur au cours de l'audition. Par conséquent, il n'y avait pas lieu d'inclure cette question dans le mandat.

**J-9** En plus de ce qui précède, certaines propositions ont été faites par l'employeur en ce qui concerne la durée du travail, les heures supplémentaires, les jours fériés désignés et les congés annuels. Cependant, aucune des questions mentionnées n'avaient fait l'objet de négociations entre les parties et, pour cette raison uniquement, elles ne pouvaient pas être incluses dans le mandat.

**J-10** Compte tenu du fait que, parmi les diverses propositions avancées, seules les deux qui sont mentionnées au paragraphe J-7 pouvaient être renvoyées à un bureau de conciliation, le président a conclu, après avoir entendu les observations des parties sur les mesures qu'il devait prendre, que l'établissement des bureaux de conciliation demandés pourrait difficilement les aider à s'entendre. Par conséquent, il leur a fait savoir qu'il n'avait pas l'intention d'établir ces bureaux de conciliation.

*Proposition créant certaines conditions concernant notamment la rémunération accordée les jours de repos, la rémunération provisoire et les augmentations d'échelon. La proposition prévoit la détermination et l'administration d'une forme de rémunération, soit les salaires, et ceux-ci font partie du «régime*

restrictions salariales.

*Proposition établissant certaines conditions concernant le droit de l'employé au congé de maladie. La proposition prévoit la détermination et l'administration d'une sorte d'avantage, soit le congé de maladie, et un tel avantage fait partie du «régime de rémunération». Par conséquent, cette question n'est pas négociable aux termes de l'article 6 de la Loi sur les*

restrictions salariales.

*Proposition selon laquelle les employés tenus de faire des heures supplémentaires doivent recevoir une indemnité de parcours au titre du déplacement ou un remboursement des frais de transport public. Cette proposition vise à accorder une indemnité de déplacement à l'employé qui doit faire des heures supplémentaires. Elle se rapporte au «régime de rémunération» et, par conséquent, elle n'est pas négociable aux termes de l'article 6 de la Loi sur les restrictions salariales.*

**J-8** Les propositions suivantes, qui ont été faites par l'agent négociateur et auxquelles l'employeur s'est opposé, ont été jugées non négociables:

## QUESTIONS NON NEGOCIABLES

*Proposition visant à établir un code de discipline.*

*Proposition selon laquelle un employé qui en fait la demande par écrit peut obtenir par écrit une description détaillée et à jour des fonctions et des responsabilités liées à son poste, y compris les données concernant le niveau de classification et la cote attribuées à ce poste si elles sont accessibles.*

**J-7** Parmi les huit propositions qui ont été faites par l'agent négociateur et auxquelles l'employeur s'est opposé, les deux suivantes ont été jugées négociables:

## QUESTIONS NEGOCIABLES

**J-6** Pour déterminer les questions pouvant faire partie du mandat de ces bureaux de conciliation et pouvant donc être considérées comme négociables, le président a dû tenir compte non seulement des restrictions traditionnellement imposées par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, mais aussi de celles prévues par la Loi sur les restrictions salariales. Ses conclusions sont exposées ci-après.

le paragraphe 6(1) de cette Loi, les dispositions de tout régime de rémunération prorogé en vertu des articles 4 ou 5 et celles de toute convention collective ou décision arbitrale qui comporte un pareil régime demeurent en vigueur sans modification pendant la période de prorogation.

**J-3** Dans deux décisions rendues peu après l'adoption de la Loi sur les restrictions salariales, la Commission a déclaré que cette loi supplantait la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. C'est ainsi que les méthodes de règlement des différends établies par cette dernière Loi sont devenues caduques pour la période pendant laquelle les conventions collectives ou les décisions arbitrales visant des unités de négociation demeuraient en vigueur. Après l'adoption de la Loi sur les restrictions salariales, le président a déclaré qu'il n'était pas habilité à établir de bureau de conciliation dans les cas de différends mettant en cause les membres d'une unité de négociation visée par une convention collective ou une décision arbitrale dont les dispositions demeuraient en vigueur. Par conséquent, le président n'a pas eu l'occasion de déterminer le mandat d'un bureau de conciliation l'année dernière. (Groupe des services administratifs, dossier de la Commission n° 185-2-274, et groupe de l'administration des programmes, dossier de la Commission n° 190-2-112.)

**J-4** Au cours de l'année écoulée, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté simultanément trois demandes d'établissement d'un bureau de conciliation à la suite de différends découlant de la négociation d'une première convention collective pour trois unités de négociation représentant la catégorie de l'exploitation, la catégorie technique et la catégorie du soutien administratif dont les employés membres font partie du Personnel des fonds non-publiques des Forces canadiennes au quartier général de la Défense nationale à Ottawa. Étant donné que ces employés n'étaient pas représentés auparavant par un agent négociateur, leurs conditions de travail n'étaient pas régies par une convention collective ni par une décision arbitrale. Par conséquent, aux termes de la Loi sur les restrictions salariales, seules les dispositions concernant le régime de rémunération applicable à ces employés devaient demeurer en vigueur sans modification.

**J-5** À la suite de ces demandes, le président a rencontré les parties afin de décider s'il avait le pouvoir d'établir les bureaux de conciliation demandés et, dans l'affirmative, pour déterminer les questions pouvant faire partie de leur mandat. Après avoir analysé les observations des parties, le président a conclu qu'il avait le pouvoir d'établir les bureaux de conciliation demandés. Il a cependant précisé que seules pouvaient être comprises dans leur mandat, les questions qui n'étaient pas liées à la «rémunération» et qui, par conséquent, n'étaient pas des éléments du «régime de rémunération» au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur les restrictions salariales.



## PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

### GÉNÉRALITÉS

**J-1** L'article 83 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique dispose qu'après l'établissement d'un bureau de conciliation, le président de la Commission doit remettre à celui-ci un relevé indiquant les questions sur lesquelles le bureau doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. Par ce relevé, le président vise à aider le bureau de conciliation à remplir le rôle que lui confère la Loi et non à se prononcer sur le bien-fondé des propositions faites par l'une ou l'autre des parties. L'article 86 de la Loi délimite les questions sur lesquelles le bureau de conciliation a le pouvoir de formuler des recommandations. D'après le paragraphe 86(2), le paragraphe 56(2)<sup>1</sup> s'applique aux recommandations contenues dans les rapports des bureaux de conciliation. D'après le paragraphe 86(3), aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. Lorsqu'il y a opposition de la part de l'une ou l'autre des parties, le président détermine, dans le mandat du bureau de conciliation, les questions dont celui-ci peut être saisi en vertu de la Loi.

### POUVOIR DU PRÉSIDENT D'ÉTABLIR UN BUREAU DE CONCILIATION

**J-2** La Loi sur les restrictions salariales du secteur public, communément appelée la Loi sur les restrictions salariales, a été promulguée le 4 août 1982 avec effet rétroactif au 29 juin 1982. D'après

<sup>1</sup> Le paragraphe 56(2) se lit comme suit:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en oeuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifique à l'annexe III.

(L'annexe III concerne la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'État, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur la pension de la Fonction publique.)



prorogés en vertu des articles 4 et 5 et que toutes les dispositions de toutes les conventions collectives ou de toutes les décisions arbitrales contenant un tel régime de rémunération, continueront d'être en vigueur sans modification. C'est aussi le cas de toutes les conventions collectives et de toutes les décisions arbitrales auxquelles s'applique la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

**I-3** Les seules exceptions sont celles prévues aux paragraphes 6(2) et 6(3) ainsi qu'aux articles 7 et 9 de la Loi sur les restrictions salariales. Les modifications ou effectuées unilatéralement par le Conseil du Trésor seulement. L'article 9 prévoit des augmentations salariales de 6 pour cent la première année et de 5 pour cent la deuxième année. L'article 7 ne prévoit aucune modification aux clauses d'une convention collective ou d'une décision arbitrale par l'entremise de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique ou par l'application de l'une quelconque des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Il s'ensuit que les dispositions de la Loi sur les restrictions salariales l'emportent sur celles de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

**I-4** En conséquence, la négociation collective et les méthodes de règlement des différends telles qu'elles sont établies par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique sont, à toutes fins utiles, rendues inopérantes pendant la période au cours de laquelle la Loi sur les restrictions salariales est en vigueur. Au cours de cette période, la Commission n'a pas compétence pour rendre une décision arbitrale exécutoire (Groupe des services administratifs, dossier de la Commission n° 185-2-274 — voir le rapport annuel de 1982-1983, chapitre I).

**I-5** Étant donné que la Loi sur les restrictions salariales était applicable pendant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> avril 1983 et le 31 mars 1984, la Commission n'a rendu aucune décision arbitrale pendant l'année à l'étude.

# PRINCIPES IMPORTANTS ETABLIS DANS LES DECISIONS ARBITRALES

## OBJETS DE LA DECISION ARBITRALE

I-1 L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique indique les questions qui peuvent faire l'objet ou non d'une décision arbitrale. Il se lit comme suit:

70 (1) Sous réserve du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement.

(2) Le paragraphe 56(2)<sup>1</sup> s'applique, *mutatis mutandis*, en ce qui concerne une décision arbitrale.

(3) Une décision arbitrale ne doit statuer ni sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés ni sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.

(4) Une décision arbitrale ne doit statuer que sur les conditions d'emploi des employés dans une unité de négociation relativement à laquelle la demande d'arbitrage a été faite.

## APPLICATION DE LA LOI SUR LES RESTRICTIONS SALARIALES DU SECTEUR PUBLIC

I-2 La Loi sur les restrictions salariales du secteur public, que l'on désigne généralement sous le nom de Loi sur les restrictions salariales, prévoit que toutes les dispositions de tous les régimes de rémunération

<sup>1</sup> Le paragraphe 56(2) se lit comme suit:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi d'où la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en oeuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(L'annexe III concerne la Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat, la Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'Etat, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur la pension de la Fonction publique.)

l'employeur n'avait pas d'autre obligation que celle de ne pas agir de manière arbitraire ou de mauvaise foi. Comme la preuve ne permettait pas de juger que l'employeur avait manqué à cette obligation en refusant de consentir à l'affichage de l'avis controversé, la Commission a rejeté le renvoi.

**H-38** La Commission a indiqué que la Loi établissait deux procédures applicables aux litiges concernant l'interprétation ou l'application des conventions collectives, et que celle prévue à l'article 91 de la Loi ne pouvait être invoquée en l'occurrence, puisque c'était à l'employé «concerné» par l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective qu'il incombat de présenter un grief. Or, comme aucun employé n'avait jusqu'alors été lésé par la nouvelle politique de l'employeur, la Commission a déclaré que l'agent négociateur lui avait renvoyé l'affaire à juste titre puisque les conditions énoncées à l'article 98, avaient été effectivement remplies, à savoir que l'agent négociateur et l'employeur avaient signé une convention collective, et que l'un ou l'autre cherchait à faire exécuter une obligation censée en découler. En l'occurrence, la Commission a jugé que l'employeur, du simple fait d'avoir signé ladite convention, s'était effectivement engagé à en respecter tous les articles, y compris celui qui faisait l'objet du litige, et qui ne prévoyait aucune autre semaine de travail que celle qui y était stipulée. Or, comme aucun employé n'avait jusqu'alors été lésé par la nouvelle politique de l'employeur, personne n'avait pu présenter un grief individuel pour faire exécuter ladite obligation découlant de la convention collective qui s'appliquait dans son cas. La Commission a donc déclaré que l'affaire avait été renvoyée à l'arbitrage à bon droit, et qu'elle pouvait en examiner le bien-fondé.

**H-39** Dans l'affaire de l'*Association canadienne du contrôle du trafic aérien et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission n° 169-2-396), une disposition de la convention collective permettait à l'agent négociateur d'apposer des avis sur les tableaux d'affichage installés aux lieux du travail, mais précisait que, sauf exception, de tels avis «devaient d'abord être approuvés par l'employeur». L'agent négociateur avait ainsi demandé à l'employeur la permission d'afficher un avis, mais ce dernier avait refusé. L'agent négociateur a allégué que, dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire qui lui était conféré par la disposition en question, l'employeur ne devait pas seulement se garder d'agir de manière arbitraire, mais il devait aussi avoir des motifs raisonnables de refuser une telle demande. La Commission a en effet convenu qu'à tout le moins, l'employeur était implicitement tenu de ne pas exercer son pouvoir discrétionnaire de manière arbitraire ou de mauvaise foi, mais qu'il fallait prendre soin de ne pas ajouter, dans les dispositions de la convention collective, des devoirs ou des obligations que les parties n'avaient ni négociées ni envisagées. Tenant compte de ce fait, la Commission a examiné d'autres dispositions de la convention collective ayant trait à l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'employeur et dans lesquelles les parties avaient explicitement convenu que ce dernier ne refuserait pas de «manière déraisonnable» son approbation dans diverses situations. À la lumière de ces autres dispositions, la Commission a conclu que les parties avaient intentionnellement omis d'inclure une telle mention dans les dispositions sur l'affichage des avis. Elle a donc déclaré qu'elle inclinait à penser que



compétence, les conditions suivantes doivent être remplies: l'agent négociateur doit alléguer qu'une certaine obligation découle de la convention collective liant les parties et que cette obligation n'a pas été observée ou exécutée par l'employeur, et il doit demander l'exécution de ladite obligation. De plus, il ne doit pas s'agir d'une obligation dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief d'un employé membre de l'unité de négociation visée par la convention collective en question. Or, dans l'affaire qui nous intéresse, l'agent négociateur avait clairement rempli les trois premières conditions. Pour ce qui est de la quatrième, la Commission a signalé que les personnes en cause avaient présenté des griefs individuels. Toutefois, ces griefs avaient été rejetés par l'arbitre qui estimait ne pas avoir compétence pour en examiner le bien-fondé étant donné que les employés s'estimaient lésés n'avaient pas le droit de renvoyer à l'arbitrage des griefs concernant l'application ou l'interprétation d'une disposition d'une convention collective entrée en vigueur après qu'ils eurent cessé d'être des employés: voir *Brompton et autres* (dossiers de la Commission nos 166-2-13857 à 13863, 13880 à 13883, 13898 et 13899). Comme tenu de cette décision, la Commission a jugé que la présumée obligation que l'agent négociateur cherchait à faire exécuter ne pouvait donc faire l'objet d'un grief individuel. Par conséquent, l'affaire tombait sous le coup de l'article 98 et la Commission avait le pouvoir de l'entendre et de la trancher.

**H-37** Le droit de l'agent négociateur de se prévaloir de la procédure de redressement décrite à l'article 98 de la Loi et exposée au paragraphe H-35 a par ailleurs été contesté dans l'affaire du *Syndicat général du cinéma et de la télévision, section Office national du film*, et l'*Office national du film* (dossier de la Commission n° 169-8-389). Dans cette affaire, l'employeur avait publié une note de service devant immédiatement entrer en vigueur et dans laquelle il déclarait qu'il pourrait de temps à autre instituer une semaine de travail différente de celle qui était prévue dans la convention collective et qui comportait cinq jours de travail de huit heures chacun, échelonnés du lundi au vendredi. Comme aucun employé en particulier n'avait été jusqu'alors lésé par cette nouvelle politique, l'employeur avait soutenu que l'affaire ne pouvait pas être renvoyée à l'arbitrage en vertu de l'article 98 de la Loi. Selon lui, l'agent négociateur ne se plaignait pas que l'employeur n'ait pas exécuté une obligation ou qu'il avait commis une omission dans une situation réelle, mais il cherchait plutôt à faire corriger l'interprétation que l'employeur avait donnée à la convention collective dans une situation hypothétique bien que susceptible de se produire. L'employeur a soutenu en outre que la disposition pertinente de la convention collective conférerait des droits aux employés membres de l'unité de négociation et non à l'agent négociateur lui-même et que de ce fait, un employé s'estimant lésé par un tel changement ne pouvait, pour obtenir réparation, que présenter un grief individuel en vertu de l'article 90 de la Loi.

**H-36** Rejetant cet argument, la Commission a indiqué que sa compétence pour entendre une affaire en vertu de l'article 98 dépendait du sens du libellé de l'article en question. Pour que la Commission ait

truchement de «griefs d'interprétation».

protéger ses intérêts en tant qu'organisme de négociation par le établissait plutôt une procédure permettant à l'agent négociateur de personne qui n'avait pas le pouvoir de le faire elle-même, mais qu'il en particulier que cet article ne confèrât nullement à l'agent habilitée à s'occuper de cette affaire en vertu de l'article 98. Il a allégué L'employeur soutenait pour sa part que la Commission n'était pas de l'être avant l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective. pendant une partie de la période de rétroactivité, mais qui avaient cessé d'exploitation rétroactive à des personnes qui avaient été ses employés augmentations de salaire rétroactives ainsi qu'une prime d'installation l'employeur exécuté une présumée obligation en versant des Commission n° 169-2-398), l'agent négociateur avait demandé que *contrôle du trafic aérien et le Conseil du Trésor* (dossier de la la convention collective». Dans l'affaire *l'Association canadienne du faire l'objet d'un grief d'un employé de l'unité de négociation visée par l'obligation en question ne soit pas «une obligation dont l'exécution peut l'obligation qui découlerait d'une convention collective, pourvu que à renvoyer à la Commission un grief concernant l'exécution d'une*

**H-35** L'article 98 de la Loi autorise l'agent négociateur ou l'employeur

## RENVOIS EN VERTU DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

Commission nos 166-2-13612 et 13613).

congés, ce qui n'était pas le cas en l'espèce: *Kwansoos* (dossiers de la aux clauses de la convention collective portant sur des types précis de motifs s'appliquaient dans des circonstances qui n'étaient pas prévues la convention collective sur les congés payés ou non payés pour d'autres d'autres motifs, l'arbitre a rejeté le grief. À son avis, les dispositions de obligations familiales. En ce qui concerne les trois jours de congé pour accordé à l'employé s'estimant lésé une autre journée de congé pour pour trouver une gardienne pour ses enfants. Par conséquent, l'arbitre a clairement justifiée étant donné qu'il avait fait des efforts suffisants demande de l'employé. En outre, la demande de l'employé était des griefs que l'employeur a réellement examiné le bien-fondé de la la réunion qui a eu lieu au premier palier de la procédure de règlement deuxième jour de congé pour obligations familiales puisque ce n'est qu'à conclu que l'employeur avait refusé déraisonnablement à l'employé un qu'un tel congé n'est pas refusé sans motif raisonnable». L'arbitre a prodiguer des soins temporaires à un membre malade de sa famille, et accorder à l'employé jusqu'à deux jours consécutifs de congé payé pour obligations familiales prévoyaient que l'employeur peut, à sa discrétion,



bénéficiaire d'autres congés pour conduire à un rendez-vous un membre de leur famille qui était à leur charge et qui devait recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une rencontre avec les autorités scolaires, ainsi que d'un congé pour prodiguer des soins temporaires à un membre malade de leur famille. L'employé qui a pris sa journée de congé à l'occasion de la naissance de son enfant ne peut pas demander d'autres congés pour aider son épouse après sa sortie de l'hôpital, à moins de pouvoir prouver non seulement qu'il doit aider son épouse à son retour à la maison avec le nouveau-né, mais qu'elle a besoin de soins parce qu'elle est malade. Dans des circonstances normales, une femme qui a un accouchement sans complication ne peut pas être considérée comme malade. Dans *Aubin* (dossier de la Commission n° 166-2-13707), l'employé s'estimant lésé avait déjà bénéficié d'une journée de congé payé à la naissance de son enfant. L'employeur lui avait refusé un autre congé pour aider son épouse après sa sortie de l'hôpital même si l'employé avait présenté un document intitulé «maladie dans la famille» où le médecin de son épouse indiquait que sa patiente aurait besoin d'aide pour quelques jours après sa sortie de l'hôpital. L'arbitre a noté que cette demande de congé avait été présentée en vertu de la disposition de la convention qui traitait de la maladie dans la famille, même si l'épouse de l'employé avait eu un accouchement sans complication et même si la demande de congé était clairement et directement liée à la naissance de l'enfant de l'employé s'estimant lésé. Il a fait la distinction entre l'affaire en l'espèce, où l'accouchement avait manifestement été sans complication, et les affaires où la femme tombait malade ou avait besoin d'une intervention chirurgicale ou médicale après la naissance de son enfant. Dans la présente affaire, l'arbitre a conclu que, puisque la convention collective n'accordait clairement qu'une journée de congé pour les besoins rattachés à la naissance d'un enfant et qu'une femme qui accouchait sans complication ne pouvait pas être considérée comme malade après l'accouchement, l'employé s'estimant lésé ne pouvait pas, en vertu de la convention collective, demander des congés supplémentaires pour des raisons qui étaient effectivement liées de façon directe à la naissance de son enfant.

**H-34** L'employé s'estimant lésé avait été obligé de rester à la maison pour s'occuper de ses deux jeunes enfants quand l'un d'eux avait contracté la varicelle. Il avait tenté d'obtenir temporairement l'aide de sa famille et de diverses sociétés d'assistance sociale afin de pouvoir aller travailler mais ses démarches avaient été infructueuses. À son retour au travail, il avait demandé deux journées de congé pour obligations familiales ainsi que trois journées de congé spécial en vertu de la clause générale de la convention collective portant sur les congés payés ou non payés pour d'autres motifs. L'employeur ne lui avait accordé qu'une journée de congé pour obligations familiales et il avait catégoriquement refusé sa demande de congés spéciaux. Les dispositions pertinentes de la convention collective concernant les congés pour

si la mousse existait au lieu de travail bien avant l'incident et était toujours présente après le retour au travail. Etant donné que l'abandon de leur travail ne tombait pas sous la disposition relative aux « dangers imminents » de la politique de sécurité professionnelle, les employés n'avaient pas droit d'être rémunérés pour la journée en question. Une demande présentée par les employés s'estimant lésés à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour qu'elle examine et infirme cette décision était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour n° A-1692-83).

**H-32** Dans *Boye* (dossier de la Commission n° 166-2-13918), une nouvelle convention collective avait été signée quelque temps après que l'employée s'estimant lésée se fut absentée pour prendre un congé de maternité. Cette convention collective contenait une nouvelle clause qui accordait aux employées qui bénéficiaient de congés de maternité non payés et qui étaient assujetties à un délai de carence de deux semaines, une indemnité correspondant au montant des prestations qu'elles auraient reçues pendant les deux semaines de la Commission d'assurance-chômage. De plus, la clause sur la durée de la nouvelle convention prévoyait que les « allocations et indemnités » seraient versées, avec effet rétroactif, à compter d'une date qui précéderait celle où avait commencé le congé de maternité de l'employée s'estimant lésée. L'employée a maintenu que l'application rétroactive de la clause accordant une indemnité aux employées qui doivent attendre deux semaines avant de recevoir les prestations d'assurance-chômage, lui donnait droit à ladite indemnité. L'employeur a soutenu que puisque son congé de maternité avait commencé avant la date de signature de la nouvelle convention collective, l'employée était visée par l'ancienne convention qui n'accordait pas une telle indemnité. Jugéant que dans des affaires comme celle en l'espèce, le terme « rétroactivité » doit être interprété en son sens restreint, l'arbitre a affirmé qu'il devait s'en tenir à la définition du terme « indemnité » qui figurait dans la convention collective, où « indemnité » désignait la rétribution accordée aux employés qui remplissaient des fonctions spéciales ou supplémentaires. L'arbitre n'était pas convaincu que l'employée s'estimant lésée avait rempli des fonctions spéciales ou supplémentaires pendant son congé de maternité. Il a donc conclu que l'indemnité accordée aux employées qui devaient attendre deux semaines avant de commencer à recevoir les prestations de maternité de la Commission d'assurance-chômage n'était pas comprise dans la définition du terme « indemnité » donnée dans la convention collective. Comme cette indemnité ne pouvait donc pas être accordée rétroactivement, l'employée s'estimant lésée n'y avait pas droit.

**H-33** Sous le titre général « *Congés payés pour obligations familiales* », une clause d'une convention collective accordait aux employés du sexe masculin une journée de congé pour les besoins directement rattachés à la naissance de leur enfant et prévoyait que les employés pourraient



Une demande présentée par l'employeur à la Cour d'appel fédérale en vertu de la Loi sur la Cour fédérale (dossier de la Cour n° A-1797-83) pour qu'elle infirme cette décision était en instance à la fin de l'année.

**H-29** L'employé s'estimant lésé, contrôleur de la circulation aérienne, avait acheté des lunettes de soleil sur ordonnance parce qu'il estimait en avoir besoin pour protéger ses yeux lorsqu'il remplissait ses fonctions en plein soleil. L'employé avait demandé à l'employeur de lui rembourser le prix des lunettes en vertu d'une clause de la convention collective applicable où l'employeur s'engageait à continuer «de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité des employés et l'hygiène du travail». L'arbitre a rejeté le grief, expliquant que l'employeur n'exigeait pas que l'employé s'estimant lésé porte des lunettes de soleil au travail. Il a conclu que la clause de la convention collective citée par l'employé n'obligeait pas l'employeur à fournir du matériel spécial aux employés: *Minchin* (dossier de la Commission n° 166-2-13796).

**H-30** Il était aussi question de la santé et de la sécurité des employés dans *Doody, Walsh and Slade* (dossiers de la Commission n°s 166-2-13953 à 13955). Par suite d'une entente conclue par l'employeur et les divers agents négociateurs faisant partie du Conseil national mixte, la politique de sécurité professionnelle avait été incorporée dans diverses conventions collectives, y compris dans celle qui régissait les conditions de travail des employés s'estimant lésés. Citant cette politique, les employés s'estimant lésés, ainsi que d'autres employés, avaient abandonné le travail pour une journée parce qu'ils croyaient, avaient-ils allégué, que la présence de la mousse isolante d'urée-formaldéhyde au lieu de travail constituait un danger pour leur santé. Ils avaient demandé à être rémunérés pour la journée en question en vertu de cette politique.

**H-31** L'arbitre a été incapable de conclure que les employés avaient des motifs raisonnables de croire que la présence de la mousse isolante d'urée-formaldéhyde à leur lieu de travail constituait un danger imminent pour leur santé. Aussitôt que les employés avaient informé l'employeur de leurs craintes et avant qu'ils abandonnent le travail, des tests avaient été effectués sur les lieux pour déterminer la concentration de formaldéhyde dans l'air ambiant. Tous les résultats avaient montré que les niveaux de formaldéhyde étaient acceptables sauf à un endroit, où l'on avait constaté que les niveaux étaient en deçà des limites acceptables une demi-heure plus tard. De plus, aucune preuve d'ordre médical n'a été présentée qui aurait permis d'établir que la présence de la mousse avait nui à la santé des employés s'estimant lésés. L'arbitre a conclu que les employés s'estimaient lésés avaient décidé d'abandonner le travail, plus parce que la réaction de l'employeur les avait frustrés, que parce que la mousse constituait un danger réel ou potentiel. À preuve, les employés n'avaient abandonné le travail qu'une seule journée même

**H-27** L'arbitre a jugé que les premiers mots de la clause sur le droit à l'horaire mobile, « sous réserve des nécessités du service tel que déterminé de temps à autre par l'employeur », privaient les employés du droit absolu et inconditionnel à l'horaire mobile. Il ne doutait pas que les clauses des conventions collectives pertinentes conféraient aux employés s'estimant lésés le droit de participer à un régime d'horaire mobile, mais il ne pouvait pas accepter qu'ils obligent l'employeur à examiner quotidiennement les horaires choisis par les employés afin de déterminer si les nécessités du service lui permettaient de les approuver. En un mot, les clauses en litige ne conféraient pas automatiquement aux employés le droit de choisir un horaire différent tous les jours. Toutefois, il ne s'ensuivait pas selon l'arbitre, que les employés ne pouvaient pas changer quotidiennement d'horaire avec l'approbation de l'employeur. Etant donné le libellé des clauses à l'étude, l'arbitre a conclu que la politique de l'employeur concernant les heures de travail variables n'était pas contraire aux dispositions des conventions collectives applicables. De plus, le refus que l'employeur avait opposé aux employés en raison des nécessités du service était raisonnable puisque l'employeur avait le droit de décider *a priori* que les horaires des employés ne pouvaient pas changer tous les jours et devaient s'appliquer pour une période minimale de trois mois.

**H-28** Dans *Lambert* (dossier de la Commission n° 166-2-14146), une employée à temps partiel travaillait quatre jours par semaine, du lundi au jeudi, ce qui équivalait à 80 % de la semaine de travail normale. En vertu de sa convention collective, les employés à temps partiel avaient droit aux mêmes avantages que leurs collègues à temps plein, mais au prorata de leur durée hebdomadaire de travail. L'employée avait affirmé qu'elle avait droit à un congé payé pour un jour férié désigné payé (le Vendredi Saint) qui tombait un jour où elle ne travaillait pas et où elle ne serait jamais appelée à travailler aussi longtemps que son horaire s'étendrait du lundi au jeudi. L'arbitre a jugé que les 11 jours fériés désignés payés dans la convention collective faisaient partie des avantages accordés aux employés visés par cette convention. Les employés à temps partiel bénéficiaient des mêmes congés que leurs collègues à temps plein, au prorata de leur durée hebdomadaire de travail. Ainsi, l'arbitre a décidé que pour une année complète de travail, l'employée s'estimant lésée avait droit à 80 % des congés accordés aux employés à temps plein, soit à 8,8 des 11 jours fériés désignés payés dans la convention. Au moment de l'audition, l'arbitre ne connaissait pas le nombre de jours fériés désignés payés dont l'employée s'estimant lésée avait déjà bénéficié. Il a donc été obligé de lui accorder comme redressement la rémunération de 80 % des heures de travail qu'elle aurait été appelée à faire le jour qui nous occupe, s'il n'avait pas été férié, à la condition toutefois, qu'elle n'ait pas déjà bénéficié du nombre maximum de jours fériés désignés payés auxquels elle avait droit pour l'année en question. L'arbitre a ajouté que le cas échéant, elle n'aurait droit à aucune rémunération supplémentaire pour le Vendredi Saint.

est obligé d'utiliser des services de transports autres que les services de transports publics normaux, ses frais lui sont remboursés s'ils sont raisonnables. Il en a coûté \$5,12 à l'employé pour prendre sa voiture, alors qu'en vertu des dispositions de la convention collective sur l'indemnité de transport quotidien, il avait droit à \$7,50. L'employeur a rejeté la demande de remboursement présentée par l'employé s'estimant lésé.

**H-25** Reconnaissant que les dispositions de la convention collective devaient être appliquées à la lettre, l'arbitre a maintenu la décision de l'employeur, quoique à contrecœur. Il a rejeté le grief parce que, comme il l'a fait remarquer, l'employé n'avait pas été «tenu» de prendre sa voiture, mais il l'avait fait de sa propre initiative. L'employeur était donc tenu de respecter la convention. L'arbitre a également noté que le terme utilisé dans la convention collective est «services publics de transport normaux» et qu'aucune mention n'y est faite de la fréquence, de la qualité ni de la fiabilité de ces services. Les services de transports publics ne cessent pas d'être normaux simplement parce qu'il faut deux fois plus de temps pour voyager en autobus qu'en voiture. L'arbitre a non seulement rejeté la demande d'indemnité de transport quotidien présentée par l'employé s'estimant lésé, mais il a reconnu que, puisque l'employé n'avait pas utilisé les services de transports publics pour se rendre à son lieu de travail, il n'avait pas droit à l'indemnité de transport quotidien. L'arbitre a affirmé qu'il était lié par le libellé de la convention collective mais qu'il lui semblait que logiquement, l'employeur aurait dû payer la somme demandée par l'employé s'estimant lésé puisqu'elle était inférieure au montant de l'indemnité de transport quotidien à laquelle l'employé aurait normalement eu droit. L'arbitre estimait que tirer toute autre conclusion reviendrait à affirmer que pour aider financièrement les employés à se rendre au travail, l'employeur pouvait théoriquement verser une indemnité à ceux qui avaient pris le moyen de transport le moins pratique et le moins économique.

**H-26** Dans *Richer et al* (dossiers de la Commission nos 166-2-10880 à 10883), les diverses conventions collectives disposent, à la clause intitulée «durée du travail», que les employés ont le droit, sous réserve des nécessités du service déterminées de temps à autre par l'employeur, de choisir et de demander des horaires entre la première heure où une journée de travail normale peut commencer et la dernière heure où elle peut se terminer. L'employeur, d'autre part, avait appliqué une politique d'heures variables disposant que les employés ne pouvaient pas changer quotidiennement d'horaire et que le niveau des services fournis par le Ministère serait maintenu. Parce que l'expression «horaire mobile» n'était pas définie dans les conventions collectives pertinentes et que ces conventions faisaient de l'«horaire mobile» un droit individuel, les employés s'estimaient lésés avaient allégué qu'ils avaient le droit de changer d'horaire tous les jours.



## INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

**H-23** Par suite de négociations entre l'employeur et les divers agents négociateurs faisant partie du Conseil national mixte, la Directive concernant les voyages a été incorporée dans un certain nombre de conventions collectives. Il a été question de l'interprétation de cette directive dans *Booion* (dossier de la Commission n° 166-2-13844). L'employé s'estimant lésé avait été affecté pour une période indéterminée à Trinidad où il devait aider à rénover les pistes de l'aéroport. Comme l'employeur ne voulait pas signer un bail à long terme ni payer le tarif pour que l'employé puisse demeurer à une distance raisonnable de l'aéroport, l'employé avait été obligé d'habiter très loin de son lieu de travail. Par conséquent, il mettait chaque jour deux heures et demie à faire la navette entre son lieu de résidence et l'aéroport, par des routes cahoteuses. Son superviseur avait reconnu qu'un trajet d'une telle durée était excessif et il avait accepté de verser à l'employé s'estimant lésé la rémunération d'une heure et demie de travail au taux des heures supplémentaires pour compenser le temps passé à voyager. Toutefois, le personnel à l'administration centrale avait déclaré qu'il n'avait pas le pouvoir de rémunérer ce temps au taux des heures supplémentaires. L'employeur était tenu en vertu de la Directive concernant les voyages de fournir à l'employé un logement «convenable». L'arbitre a conclu qu'un logement situé à une telle distance du lieu de travail n'était pas convenable. Pour réparer cette violation de la convention collective, il a ordonné à l'employeur de verser à l'employé s'estimant lésé la rémunération d'une heure et demie de travail au taux des heures supplémentaires pour chaque journée de travail effectuée à l'aéroport. Une demande présentée par l'employeur à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour qu'elle examine et infirme cette décision était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour n° A-298-84).

**H-24** Même si l'employé peut prendre des mesures qui permettront à l'employeur de réaliser de petites économies, sa première obligation est de respecter rigoureusement la disposition de la convention collective applicable. Dans *Lecault* (dossier de la Commission n° 166-2-13068), l'employé s'estimant lésé, qui travaillait à l'aéroport international de Mirabel, avait accepté de rentrer travailler un jour de repos. Aux termes de la convention collective applicable, une indemnité de transport quotidien était versée aux employés de l'aéroport qui se servaient des transports publics normaux pour faire la navette entre leur domicile et leur lieu de travail. Dans l'affaire qui nous occupe, l'employé s'estimant lésé aurait mis entre une heure et demie et deux heures à se rendre au travail s'il avait utilisé le service d'autobus normal ce jour-là. Pour des raisons de commodité, il a choisi de prendre sa voiture. Il a demandé le remboursement de ses frais de transport en vertu d'une clause de la convention collective qui disposait que, lorsque l'employé



d'un incident mineur qui n'avait rien à voir avec son emploi, un dossier vierge. Quand il avait été confronté par ses supérieurs qui enquêtaient sur l'incident qui nous occupe, il avait avoué sa faute de conduite et il avait présenté des excuses. La faute de conduite était un incident isolé que l'employé ne répèterait probablement pas. Enfin, l'employé était maintenant convaincu que son superviseur était physiquement apte à remplir les fonctions de son poste. Étant donné ces circonstances atténuantes, l'arbitre a commué le congédiement en une longue suspension.

**H-21** Dans *Flewelling* (dossier de la Commission n° 166-2-14236), l'employé s'estimant lésé était agent de surveillance internationale chargé d'appliquer les règlements sur les pêches. Il avait été reconnu coupable à deux chefs de possession de stupéfiants en vue d'en faire le trafic. Lorsque l'employé avait été déclaré coupable, l'employeur l'avait congédié de la fonction publique. Ce jugement avait été subseqüemment cassé et la tenue d'un nouveau procès, ordonnée. L'employé s'estimant lésé avait allégué que l'employeur devait le réintégrer dans son poste puisqu'il n'avait pas été reconnu coupable au pénal. L'arbitre a rejeté cet argument vu que le fardeau de la preuve devant un tribunal civil, qui est chargé des procédures d'arbitrage, est moins lourd que devant un tribunal pénal. D'après la preuve, l'arbitre a conclu que l'employé s'estimant lésé avait sciemment eu en sa possession une grande quantité d'un stupéfiant et que la possession de ce stupéfiant était incompatible avec ses fonctions comme agent de surveillance internationale. De plus, la conduite de l'employé avait terni la réputation générale de l'employeur et avait mis sérieusement en doute sa propre probité et sa propre réputation. Pour toutes ces raisons, l'arbitre a rejeté le grief. Une demande présentée par l'employé s'estimant lésé à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour qu'elle examine et infirme cette décision était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour n° A-510-84).

**H-22** L'employé s'estimant lésé avait été suspendu jusqu'à l'issue d'une enquête policière visant à déterminer s'il avait aidé une tierce partie à obtenir un prêt grâce à une garantie ministérielle frauduleuse. L'arbitre a fait droit au grief, concluant que la preuve ne montrait pas que l'employeur était fondé à suspendre l'employé s'estimant lésé en attendant qu'une décision finale soit prise concernant les mesures disciplinaires, s'il y en avait, qui lui seraient infligées. Il n'existait aucune circonstance exceptionnelle qui permettait de faire une entorse à la pratique normale consistant à maintenir un employé en fonctions jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise. L'arbitre n'était pas convaincu que le risque que prendrait l'employeur en gardant l'employé à son service équivalait au préjudice qui serait causé à l'employé si la suspension pour une période indéterminée était maintenue, et si l'employé était ultérieurement reconnu non coupable de l'acte frauduleux: *Ogilvie* (dossier de la Commission n° 166-2-14268).

le public ne doit pas obliger le fonctionnaire à ramper devant le

contribuable.

**H-19** Lorsqu'un employé qui est accusé de ne pas avoir été suffisamment vigilant dans l'exercice de ses fonctions occupe un poste où le manque de vigilance peut avoir de graves conséquences pour ses collègues ou le grand public, il ne peut pas invoquer pour sa justification le fait qu'aucun ordre n'existe sur une situation particulière. Dans *Collin* (dossier de la Commission n° 166-2-13137), un agent de correction de service à une tour de guet avait été trouvé coupable d'avoir été négligent dans l'exercice de ses fonctions et d'avoir facilité par sa négligence l'évasion de deux détenus. Pendant qu'il était seul à la tour de guet où il était de service, l'employé aurait pu communiquer avec les autres agents, y compris avec les agents aux autres tours, par trois moyens différents. L'évasion avait eu lieu au moment où l'employé s'estimant lésé avait dû relâcher sa surveillance pendant qu'il se servait des toilettes dont chaque tour est équipée. Il avait toutefois négligé d'informer les agents aux autres tours de sa non-disponibilité passagère et il n'avait pas répondu immédiatement aux appels urgents de ces agents qui avaient assisté à l'évasion qui s'était produite aux abords de la tour. Même si un ordre permanent général exige que les agents aux tours de guet redoublent de vigilance quand les détenus sont dans la cour du pénitencier, il n'existait aucun ordre permanent concernant spécifiquement les cas où un agent doit relâcher sa surveillance pour satisfaire un besoin naturel. L'arbitre pensait comme l'employeur que l'employé s'estimant lésé n'avait pas pris toutes les mesures nécessaires pour que les agents aux autres tours surveillent les lieux dont il avait la charge pendant qu'il était absent de son poste de travail. Même s'il a reconnu que l'employé s'estimant lésé ne pouvait être accusé d'avoir désobéi à un ordre direct, l'arbitre a affirmé qu'il ne pouvait invoquer le manque d'un ordre permanent précis pour justifier son erreur de jugement. Toutefois, l'arbitre a réduit la durée de la suspension imposée à cause du dossier presque vierge de l'employé.

**H-20** Dans *Holliday* (dossier de la Commission n° 166-2-14297), l'employé s'estimant lésé, opérateur radio, avait été congédié parce qu'il avait donné des renseignements confidentiels d'ordre médical qui figuraient dans le dossier personnel de son supérieur, à une tierce personne qui avait subséquemment publié certains de ces renseignements dans un journal. L'arbitre a jugé que le motif principal de l'employé s'estimant lésé était la sécurité aérienne. La preuve montrait que le superviseur de l'employeur avait de légères difficultés à entendre d'une oreille et qu'il distinguait mal les couleurs. Son dernier rapport médical indiquait toutefois qu'il était apte à continuer de remplir les fonctions de son poste, dans une certaine limite. L'arbitre a conclu que l'employé s'estimant lésé était coupable d'une faute de conduite qui méritait une sanction sévère. Toutefois, l'employé s'estimant lésé avait de nombreuses années de service et, exception faite

conditions qui, à leur avis, pouvaient constituer un danger, jusqu'à ce que la situation soit corrigée. Il faut noter que les procédures ne permettaient pas aux employés de quitter les lieux de travail, mais seulement de refuser de faire un travail considéré comme dangereux. L'arbitre a jugé qu'une mesure aussi extraordinaire que l'évacuation «en masse» du lieu de travail, sans attendre que la situation dangereuse soit corrigée, constituait un débrayage illégal, plus motivé par l'espoir qu'avaient les employés de faire le lendemain des heures supplémentaires qui leur vaudraient un supplément de rémunération que par leur croyance sincère à l'existence d'un danger.

**H-17** Un fonctionnaire, personne au service de la Couronne, doit faire preuve de tact, de discrétion et de courtoisie dans ses relations avec le public, et plus précisément avec les contribuables dont les impôts servent à payer son salaire et à financer les programmes qu'il met en oeuvre. Ceci ne signifie pas toutefois que l'employé doit encaisser tous genres d'injures, de menaces ou d'insultes au nom du «service au public». Dans *André* (dossier de la Commission n° 166-2-12239), un membre du public était entré en communication avec un technicien de présentation à la météorologie en composant un numéro de téléphone qui n'était pas censé servir à transmettre les renseignements qu'il demandait. Comme il en avait reçu l'ordre, l'employé s'estimant lésé avait refusé de lui donner les renseignements sans toutefois se conformer strictement aux directives qu'il avait reçues concernant les mesures à prendre pour éviter les démêlés avec le public. L'employé s'estimant lésé avait alors été injurié, insulté et menacé par son client qui s'était comporté d'une façon odieuse à son égard. Par la suite, ce dernier s'était plaint à un journal et à un député, traduisant une expression par laquelle l'employé s'estimant lésé avait mis fin à leur discussion et qui était usuelle en français par une expression beaucoup plus vulgaire en anglais.

**H-18** L'arbitre a fait droit au grief en partie, tenant compte du fait que l'employé s'estimant lésé avait un dossier professionnel vierge jusqu'au moment de l'incident, qu'il avait de sa propre initiative informé son superviseur de l'incident, et qu'il avait présenté des excuses au client. L'arbitre a affirmé qu'il était d'accord sur le principe fondamental du service au public. Il croyait que l'approche de l'employé est essentielle et que le tact et la discrétion étaient critiques dans l'affaire à l'étude. En l'espèce, l'employé s'estimant lésé avait mal réagi et il avait fait une observation qui, sans être foncièrement très grave, était hors de mise dans une conversation avec le client, surtout puisqu'il avait reçu des directives sur la façon de se comporter dans une telle situation. L'arbitre a ajouté, toutefois, qu'il considérait comme beaucoup plus sérieuse la façon, qu'il était tenté de qualifier de malicieuse, dont les paroles de l'employé s'estimant lésé avaient été exagérées et interprétées, chose dont l'employé s'estimant lésé n'aurait pas dû avoir à souffrir, directement ni indirectement. L'arbitre a jugé que les excuses présentées par l'employé s'estimant lésé étaient suffisantes pour la raison que servir



son poste original d'inspecteur des douanes, et ses superviseurs avaient reçu l'ordre de le soumettre à une surveillance spéciale. L'arbitre a rejeté le grief, affirmant qu'il n'était pas tout à fait sûr que l'employeur avait été sage de réintégrer l'employé dans son poste original, même en le soumettant à une surveillance spéciale. Il ne pouvait pas croire toutefois que le fait que l'employeur avait attendu la fin des procédures au criminel pour congédier l'employé signifiait qu'il avait l'intention de lui pardonner tout bonnement.

**H-15** Une question liée à la santé et à la sécurité a été soulevée dans *Simpson* (dossier de la Commission n° 166-2-13825). L'employé s'estimant lésé travaillait comme plombier dans un parc national. Il avait été chargé de rétablir l'eau courante dans une maison devant loger des employés supplémentaires. Il avait refusé de s'exécuter, alléguant que son refus était justifié parce que l'immeuble était isolé avec de la mousse d'urée-formaldéhyde qui constituerait un «danger imminent» pour les futurs habitants de la maison. L'employeur avait suspendu l'employé s'estimant lésé pendant trois jours pour insubordination. L'arbitre a conclu que l'employé s'estimant lésé n'avait aucune raison valable de croire qu'un danger imminent existait, pour lui-même ou pour les autres. Aucune preuve tangible ne montrait que les émanations de formaldéhyde dans la maison avaient nui à la santé de qui que ce soit. En tout état de cause, pour justifier son refus d'obéir aux ordres de son superviseur, l'employé s'estimant lésé aurait dû prouver que lui-même ou un autre employé auraient été dans une situation de danger imminent pendant qu'il faisait son travail ou par suite de celui-ci. L'employé s'estimant lésé a admis d'emblée que sa présence dans la maison ne pouvait lui faire de tort. En plus, il n'a présenté aucune preuve montrant que le travail qu'il avait été chargé de faire aurait été directement ou indirectement préjudiciable à un autre employé. Toutefois, étant donné toutes les circonstances et compte tenu du dossier disciplinaire précédemment vierge de l'employé, l'arbitre a conclu que la sanction infligée par l'employeur était excessive et il l'a commuée en une suspension d'une journée.

**H-16** En cas de danger imminent, les employés peuvent abandonner le travail et faire ainsi une entorse à la règle selon laquelle ils doivent suivre les ordres reçus, quitte à porter plainte plus tard. Cependant, pour prendre une mesure aussi extraordinaire, l'employé doit croire honnêtement, sur la foi de données objectives, que la tâche qu'il doit remplir est dangereuse. Dans *Duval et autres*, (dossier de la Commission n° 166-2-13763), l'employeur avait demandé aux employés de se présenter au travail plus tard que d'habitude parce que le lieu de travail avait été inondé pendant la nuit. À leur arrivée, les employés avaient constaté qu'il restait de l'eau sur le plancher et ils avaient décidé d'abandonner le travail. Ceci, même si les procédures applicables les autorisaient à refuser de faire un travail ou de travailler dans des



Or, un mois après avoir commis sa faute de conduite, il a été informé que des mesures disciplinaires seraient prises contre lui et qu'on lui ferait connaître aussitôt que possible la gravité de la sanction qui lui serait imposée. De fait, ce n'est toutefois que neuf mois après l'incident que des mesures disciplinaires lui avaient été imposées. L'arbitre en a conclu qu'il s'agissait là d'un délai tout à fait indu, déraisonnable et injustifié qui pourrait porter préjudice à l'employé, puisque celui-ci pourrait être fondé à croire qu'il avait été pardonné. L'arbitre a également reconnu qu'il était possible que la durée inhabituelle du délai en elle-même eût empêché un témoin de se rappeler certains faits. En particulier, il a été frappé par le fait que l'employeur n'avait aucunement tenté de justifier le délai de plus de neuf mois qui s'était écoulé entre les dates des présumées infractions et celle où les mesures disciplinaires avaient été imposées. Il était inconcevable selon lui qu'un employeur puisse imposer des sanctions selon sa fantaisie et sous l'inspiration du moment, sans penser à l'injustice qui pourrait en résulter. L'arbitre a déclaré que le pouvoir de discipline doit être exercé avec une diligence raisonnable.

**H-13** Cependant, l'arbitre ne conclura pas automatiquement qu'en n'agissant pas avec diligence, l'employeur a pardonné la faute de conduite de l'employé, mais il réduira la peine imposée parce que l'employeur n'a pas respecté ses propres règles. Dans *Blouin* (dossier de la Commission n° 166-2-12632), un employé civil qui travaillait dans une base militaire a été trouvé en état d'ébriété pendant ses heures de travail parce qu'il avait mélangé de petites quantités d'alcool avec un médicament contre le rhume. Il avait négligé de s'enquérir des effets secondaires du médicament en question. L'employeur, toutefois, contrevenant à ses propres règles, avait pris vingt-six jours pour informer l'employé que des mesures disciplinaires seraient prises contre lui et, de fait, il lui avait imposé une suspension de deux jours, plus de cinq mois après que ce dernier eut commis l'infraction qui lui était reprochée. L'arbitre a jugé que le délai constituait en lui-même une forme de punition, ce qui, selon lui, justifiait une atténuation de la sanction imposée en l'occurrence.

**H-14** On peut considérer qu'un employeur qui tarde à imposer des mesures disciplinaires à un employé a pardonné sa faute de conduite, mais ce n'est pas toujours le cas. Dans *Dashney* (dossier de la Commission n° 166-2-14177), l'employé s'estimant lésé avait été accusé d'avoir fraudé le ministère de la Santé et du Bien-être social parce qu'il avait encaissé, souvent en uniforme, les chèques de pension de vieillesse de sa mère pendant cinq ans après son décès. Même s'il connaissait les détails de la fraude et savait qu'une enquête était en cours, l'employeur avait attendu un an avant de congédier l'employé. La politique du Ministère disposait que dans un premier temps, il fallait confier des fonctions moins délicates à un employé soupçonné d'une faute grave. Ceci fut fait, mais après deux mois, l'employé avait été réintégré dans

**H-10** Se reportant aux définitions des expressions «grief» et «employé» qui figurent dans la Loi, l'arbitre a conclu que seul un employé de la Fonction publique pouvait présenter un grief ou le renvoyer à l'arbitrage, ce qui excluait l'agent négociateur. Il était donc clair pour l'arbitre que seuls les employés pouvaient formuler un grief, le présenter ou le renvoyer à l'arbitrage, étant donné qu'en ne permettant pas à l'agent négociateur de présenter des griefs ou de les renvoyer à l'arbitrage, la Loi ne l'habilitait qu'à approuver les griefs ou à représenter les employés. Ce rôle semble être attribué à l'agent négociateur parce que la convention collective étant en réalité son contentie, il vaudra évidemment dans une certaine mesure, avoir droit de regard sur les interprétations qui y sont données et garantir leur uniformité. L'arbitre a par ailleurs noté que la Loi prévoit une procédure particulière que l'agent négociateur peut engager lorsque la question en litige ne peut faire l'objet d'un grief individuel. D'après la Loi, il est donc clair que seuls les employés peuvent présenter un grief et que, même si l'agent négociateur a en fait droit de regard sur le contenu de ceux-ci, il ne peut les présenter lui-même pas plus qu'il ne peut les renvoyer à l'arbitrage. Par conséquent, la chose jugée ne pouvait pas être invoquée dans cette affaire.

**H-11** L'employé s'estimant lésé avait reçu une série de suspensions de courte durée pour avoir commis quatre fautes mineures de conduite. Il avait été fait droit complètement à deux de ses griefs et partiellement à deux autres. Au moment d'imposer ces sanctions, l'employeur n'avait pas tenu compte du dossier de l'employé, mais il avait néanmoins tenté de le produire à l'audition afin de justifier les mesures disciplinaires imposées. L'arbitre a déclaré que le dossier de l'employé n'était pas recevable étant donné que l'employeur n'en avait aucunement tenu compte pour décider des sanctions à imposer. L'arbitre a jugé qu'en essayant ainsi de produire le dossier en question à titre de preuve, l'employeur tentait de modifier les motifs des mesures disciplinaires; voir *Pecke* (dossier de la Commission n° 166-2-13996).

## MESURES DISCIPLINAIRES

**H-12** Le principe d'irrecevabilité, selon lequel l'action ou l'inaction d'une partie peut subséquemment être invoquée pour l'empêcher d'agir différemment, peut s'appliquer dans une myriade de circonstances. Dans les affaires concernant une mesure disciplinaire, la notion du pardon est, par essence, une autre application de cette doctrine. Bien que le pardon puisse prendre diverses formes, on peut déduire qu'il a été donné lorsque l'employeur tarde à prendre des mesures disciplinaires. Dans l'affaire *Chouinard* (dossier de la Commission n° 166-2-14290), l'employé s'estimant lésé avait été suspendu pendant 35 jours ouvrables au total pour avoir quitté son poste de travail sans permission et pour s'être absenti à plusieurs reprises sans autorisation.



Une fois encore, l'arbitre a refusé l'ajournement demandé déclarant qu'un autre retard dans le règlement final des griefs pourrait fort bien être préjudiciable à l'employeur, et il a répété que l'employé s'estimant lésé avait amplement eu le temps de décider s'il désirait se faire représenter ou non, et par qui.

**H-8** Après que l'employé s'estimant lésé eut terminé le contre-interrogatoire des témoins de l'employeur, son avocat a demandé un ajournement pour lui permettre d'obtenir un examen psychiatrique afin de déterminer si, au moment où il avait commis les diverses fautes de conduite, il souffrait de maladie mentale. Pour décider de rejeter cette demande, l'arbitre a tenu compte de facteurs tels que le temps qui avait déjà été consacré à l'affaire, le fait que la question d'une preuve psychiatrique n'avait été soulevée qu'à la dernière minute, l'absence de tout fait tangible montrant que la preuve psychiatrique pertinente pourrait effectivement être obtenue, et le fait que, même en supposant que cette preuve puisse être obtenue, il faudrait au bas mot plusieurs semaines, voire des mois, avant qu'elle puisse lui être présentée. Après avoir pris connaissance de cette décision, l'employé s'estimant lésé et son avocat se sont retirés de l'affaire. Se fondant sur la décision rendue par la Cour divisionnaire de l'Ontario dans l'affaire *Windsor Airline Limousine Services Ltd. and Ontario Taxi Association* (1980) 117 D.L.R. (3d) 400, l'arbitre a continué l'audition en l'absence de l'employé s'estimant lésé et de son avocat, et il a en fin de compte rejeté tous les griefs. Une demande que l'employé en cause a présentée à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour qu'elle examine et infirme cette décision a été rejetée après la fin de l'année (dossier de la Cour n° A-1482-83).

**H-9** La doctrine de la chose jugée peut être invoquée pour empêcher que de nouvelles procédures soient entamées lorsque trois conditions essentielles sont remplies: l'affaire conclue et la nouvelle affaire envisagée mettent en cause les mêmes parties, la question en litige est identique et le même redressement est demandé dans les deux cas. Dans l'affaire *Richer et al* (dossiers de la Commission n°s 166-2-10880 à 10883), l'employeur avait allégué la doctrine de la chose jugée pour empêcher l'arbitre d'entendre des griefs personnels ayant trait à la question des horaires variables. L'employeur avait cité une décision rendue antérieurement par la Commission au sujet d'une plainte présentée par l'agent négociateur des employés s'estimant lésés et portant sur la même politique des horaires variables. Pour juger si les deux affaires mettaient en cause les mêmes parties, l'arbitre a été appelé à déterminer si un grief personnel ayant trait à l'interprétation d'une convention collective, mais dont le renvoi à l'arbitrage nécessite l'approbation de l'agent négociateur, appartient essentiellement à ce dernier. De ce fait, l'agent négociateur deviendrait une partie au grief comme il l'avait été dans la plainte précédente concernant la même question.

l'arbitre a conclu qu'il était habilité à examiner le bien-fondé du grief puisque la déclaration d'abandon de poste constituait clairement une mesure disciplinaire déguisée.

**H-6** Dans l'affaire *Massip* (dossier de la Commission n° 166-2-14313), l'employée s'estimant lésée était agent du service extérieur et avait été affectée à un poste à l'étranger. En raison d'une prétendue faute de conduite, elle avait dû rentrer à Ottawa avant la date d'expiration de son affectation, ce qui lui avait fait perdre l'indemnité de service extérieur qui est versée aux agents qui sont en mission à l'étranger. L'employée s'estimant lésée a allégué que la perte de son indemnité constituait une mesure disciplinaire ayant entraîné une perte pécuniaire et que, par conséquent, l'arbitre avait la compétence nécessaire en vertu de l'alinéa 91(1)b) de la Loi pour examiner le bien-fondé de son grief. Se déclarant incompetent en l'occurrence, l'arbitre a conclu que le retrait de l'indemnité de service extérieur à l'employée s'estimant lésée au moment de son rappel à Ottawa ne constituait pas une « peine pécuniaire » au sens que donne à cette expression l'alinéa 91(1)b) de la Loi. En effet, a-t-il déclaré, il est prévu dans les conditions de travail de l'employée s'estimant lésée que ladite indemnité cesse d'être versée à l'expiration de la période de service à l'extérieur. Ainsi, l'employée s'estimant lésée a perdu sa prime par suite de l'application des Directives sur le service extérieur et non par suite d'une mesure distincte que l'employeur aurait pu avoir ouvertement prise contre elle et qui constituerait une partie essentielle de son rappel disciplinaire à Ottawa. Une demande que l'employée s'estimant lésée a présentée à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour qu'elle examine et infirme cette décision était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour n° A-183-84).

## QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

**H-7** Une question de procédure s'est posée dans l'affaire *Varzellotis* (dossiers de la Commission n°s 166-2-9721 à 9723, 10273 et 10879). L'employé s'estimant lésé avait, en l'espèce, fait l'objet d'une série de suspensions de deux, trois, dix et vingt-cinq jours respectivement pour avoir refusé à maintes reprises de se conformer aux instructions de ses supérieurs et pour avoir affiché une attitude insolente, défiante et irrespectueuse à leur égard. Finalement, il avait été congédié à la suite d'un dernier acte d'insubordination. Après que l'employeur eut présenté sa preuve, l'employé s'estimant lésé, qui avait décidé de se représenter lui-même, avait demandé un ajournement afin de pouvoir se trouver un avocat. L'arbitre a refusé une telle demande, indiquant que ce dernier avait eu amplement le temps de se préparer et de présenter sa thèse et de décider s'il se ferait représenter ou non par un avocat ou par une autre personne. Par la suite, l'employé en cause avait engagé un avocat, lequel avait également demandé un ajournement pour lui permettre de recevoir des instructions suffisantes de son client et de préparer sa thèse.



**H-3** Il est maintenant bien établi qu'un arbitre n'a pas la compétence voulue pour entendre un grief concernant la cessation d'emploi d'un employé lorsque cet employé a été renvoyé en cours de stage en bonne et due forme, c'est-à-dire lorsqu'on ne peut prouver qu'il a été renvoyé pour des motifs d'ordre disciplinaire. Il n'y a eu, par le passé, que de très rares cas où des employés ont réussi à établir que l'employeur avait pris sans motif valable, de mauvaise foi, ou pour dissimuler une mesure disciplinaire, la décision de mettre fin à leur emploi en cours de stage. Dans l'affaire *Drisdelle* (dossier de la Commission n° 166-2-10876), la durée du stage de l'employé avait été prolongée. Ce dernier a allégué que, comme l'employeur était au courant de certains faits qui s'étaient produits pendant la première partie du stage au moment où il avait prolongé celui-ci et qu'à vrai dire, c'était à cause de ces faits qu'il en avait exigé la prolongation, il ne pouvait invoquer ces faits une deuxième fois pour mettre fin à l'emploi de l'employé s'estimant lésé. Ces faits écartés, l'employé n'aurait pu être renvoyé que pour une seule raison, à savoir un acte d'insubordination qu'il avait commis volontairement après que son stage eut été prolongé, ce qui ne pouvait que signifier, d'après l'employé, qu'il avait été renvoyé pour un motif d'ordre disciplinaire.

**H-4** L'arbitre a rejeté l'argument que l'employé s'estimant lésé avait présenté au sujet de la distinction à faire entre les deux parties de son stage, déclarant que si cet argument était acceptable, il deviendrait inutile de prolonger les stages puisque la conduite ou le rendement de l'employé ne pourraient pas être comparés avant et après la prolongation. Concluant qu'il n'avait pas compétence pour entendre le grief, l'arbitre a indiqué que dans de tels cas, il devait juger séparément l'acte de l'employé s'estimant lésé et la réaction de l'employeur. Il ne pouvait conclure d'emblée que toute mesure prise par l'employeur à l'égard d'un employé qui viole ses règles ou ses directives sont nécessairement disciplinaires. Cette conclusion supposerait que toute mesure prise par l'employeur à l'égard d'un employé qui a un comportement inacceptable devrait être qualifiée de disciplinaire.

**H-5** Dans l'affaire *Anderson* (dossier de la Commission n° 166-2-14373), la compétence de l'arbitre a également été contestée lorsque l'employeur a déclaré qu'après une longue absence, l'employé s'estimant lésé avait abandonné son poste aux termes de l'article 27 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. L'employé en cause a allégué pour sa part que cette mesure était en réalité un congédiement disciplinaire. La preuve a permis d'établir qu'au cours de la période pertinente, l'employé en cause, qui se faisait alors soigner par un psychiatre, avait été assez déprimée et s'en était trouvée incapable de travailler. De plus, avant que l'abandon de poste ne soit déclaré, les supérieurs de l'employé s'estimant lésé avaient menacé à plusieurs reprises de prendre des mesures disciplinaires contre elle si elle ne retournait pas immédiatement au travail. Se fondant sur ces faits,

PRINCIPES IMPORTANTS ETABLIS DANS LES  
DECISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPETENCE

**H-1** L'alinéa 91(1)(b) de la Loi confère à l'arbitre le pouvoir de rendre une décision au sujet de tout grief ayant trait à « une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire ». Cette compétence de l'arbitre est souvent contestée à l'arbitrage d'un grief qui ne semble pas lié à une mesure disciplinaire, particulièrement lorsque l'employé a perdu son emploi pour des motifs qui ne sont apparemment pas d'ordre disciplinaire, mais allégué avoir en fait été victime d'une mesure disciplinaire. Dans l'affaire *McNabb* (dossier de la Commission n° 166-2-14343), un stagiaire qui avait été pris en train de dormir pendant les heures de travail avait donné sa démission sur les conseils de son supérieur. Ce dernier lui avait en effet affirmé qu'autrement, il serait renvoyé en cours de stage, et que cette tâche sur son dossier nuirait plus à ses perspectives d'emploi que ne le ferait une démission. Par la suite, l'employé a présenté un grief dans lequel il alléguait qu'il avait été forcé de démissionner et qu'en réalité, il avait été congédié pour des motifs disciplinaires.

**H-2** Concluant qu'il n'était pas compétent en l'occurrence, l'arbitre a déclaré que pour qu'un tel grief puisse être renvoyé à l'arbitrage, il fallait d'abord remplir deux conditions. Premièrement, il fallait que l'employé s'estimant lésé établisse que l'employeur avait obtenu sa démission ou avait refusé de lui permettre de la retirer pour des raisons d'ordre disciplinaire. Deuxièmement, l'employé s'estimant lésé devait prouver que sa démission était dans une large mesure involontaire; par exemple, qu'elle avait été obtenue sous la contrainte, ou qu'elle avait été remise sur un coup de tête, à un moment où l'employé était dans un état de surexcitation, ou se trouvait incapable de prendre une décision rationnelle qui servirait ses intérêts. Bien que l'arbitre ait conclu qu'il y avait effectivement un élément disciplinaire dans les rapports entre l'employé s'estimant lésé et ses supérieurs à l'époque pertinente, il a toutefois déclaré que la preuve venait en fait confirmer l'allégation de l'employeur selon laquelle l'employé s'estimant lésé lui avait remis sa démission de son plein gré. Le superviseur de l'employé en cause lui avait donné le choix entre deux solutions raisonnables et, en décidant de remettre sa démission, l'employé s'était montré prudent et avisé.

Commission a jugé qu'elle n'était pas préposée à la gestion ni à des fonctions confidentielles. Elle ne remplissait pas les fonctions d'un administrateur du personnel, mais administrait plutôt des services à l'appui du programme du personnel. Elle ne pouvait donc pas être exclue en vertu de l'alinéa d). La Commission a conclu qu'elle n'occupait pas un poste de confiance auprès du chef des Relations de travail et qu'elle ne pouvait donc pas être exclue en vertu de l'alinéa f) parce qu'elle occupait un poste de confiance auprès d'une personne décrite aux alinéas b), c), d) ou e). L'employée n'était pas tenue dans le cadre de ses fonctions de faire des recommandations concernant les politiques ou les programmes ni de faire valoir les intérêts de l'employeur en ce qui concerne des questions rattachées aux relations entre les parties à la négociation collective. La Commission a conclu qu'elle ne pouvait pas être exclue de l'unité de négociation en vertu de l'alinéa g) en raison de ses fonctions et de ses responsabilités envers l'employeur: *L'Alliance de la Fonction publique et le Conseil du Trésor* — (Montgomerly) (dossier de la Commission n° 175-2-410).



la Commission n'avait aucune compétence pour enquêter sur les circonstances des propositions et qu'une fois que l'employeur avait prouvé qu'il avait rempli les formalités nécessaires à l'exclusion des employés, la Commission était obligée d'accepter la proposition. La Commission a étudié la position de l'employeur et a conclu que l'employeur ne pouvait pas avoir le droit illimité de proposer que des employés soient exclus de l'unité de négociation en vertu de l'alinéa e). Le cas échéant, l'employeur pourrait théoriquement nommer cinquante pour cent ou plus de ses employés agents des griefs et la Commission serait forcée de les exclure de l'unité de négociation. La Commission a décidé que lorsque l'employeur propose une augmentation sensible du nombre d'employés exclus de l'unité de négociation parce qu'ils s'occupent des griefs à un palier de la procédure, il doit établir à la satisfaction de la Commission que les exclusions additionnelles sont raisonnablement nécessaires pour que la procédure de règlement des griefs reste viable.

**G-5** La Commission a ensuite étudié les circonstances de la proposition. Elle a déterminé qu'il s'agissait de la première affaire dont elle était saisie où l'employeur proposait l'exclusion d'un groupe important d'employés de la même direction. La Commission a également noté que le nombre d'employés compris dans le groupe de l'administration des programmes et que le nombre de griefs présentés dans la direction étaient à la baisse depuis quelques années. Enfin, la Commission a jugé qu'aucune preuve n'avait été présentée qui montrait que les employés s'étaient plaints de la procédure de règlement des griefs ou qu'elle ne répondait pas aux besoins des employés. La Commission a conclu d'après les faits dont elle avait été saisie que l'employeur n'avait pas établi à sa satisfaction que les propositions étaient nécessaires pour que la procédure de règlement des griefs reste viable. Par conséquent, la Commission n'a pas accepté les exclusions proposées. Une demande présentée par l'employeur en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour faire réviser et infirmer la décision de la Commission était en instance à la fin de l'année: *L'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor* — (surintendant des douanes), (1983) 3 Décisions de la C.R.T.F.P. 32, (dossier de la Commission n° 174-2-361).

**G-6** L'employeur a proposé qu'un commis supérieur à la rémunération et aux avantages soit exclu de l'unité de négociation en vertu des alinéas (d), (f) ou (g) de la définition qui figure à l'alinéa 2 de la Loi. L'employée en question fournissait des services liés à la rémunération et aux avantages aux employés compris dans divers groupes. Elle donnait également des conseils aux employés et aux gestionnaires concernant l'application à la rémunération et aux avantages de lois, de règlements, de conventions collectives et d'autres textes juridiques. Même si l'employée avait accès aux dossiers personnels d'autres employés et s'occupait de questions considérées comme confidentielles, la



**G-4** L'employeur a proposé qu'environ 260 personnes soient exclues de l'unité de négociation parce qu'elles avaient été désignées comme représentantes de l'employeur à un palier de la procédure de règlement des griefs. Par conséquent, la Commission a examiné ses pouvoirs et ses responsabilités à l'égard des propositions d'exclusion qui avaient été présentées en vertu de l'alinéa e) de la définition qui figure à l'article 2 de la Loi. L'employeur a proposé qu'un groupe complet d'employés, des surintendants des douanes classés PM-2, soient exclus de l'unité de négociation parce qu'ils étaient agents des griefs au premier palier d'une nouvelle procédure applicable aux griefs. L'employeur a maintenu que

## PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

**G-3** Dans une plainte déposée en vertu de l'article 20 de la Loi, les plaignants ont prétendu que le défendeur les avait empêchés de se livrer à des activités syndicales licites, ce qui est interdit par le paragraphe 8(2) de la Loi. À l'instigation de leur agent négociateur, les employés s'étaient présentés au travail vêtus de tee-shirts portant une inscription qui indiquait leur opposition au programme de restrictions salariales du gouvernement. Parce que les plaignants devaient traiter avec le public dans le cadre de leurs fonctions, le défendeur leur a demandé de ne pas porter les tee-shirts pendant les heures de bureau. Les employés estimaient que l'article 6 de la Loi leur conférait le droit de protester contre les politiques salariales de l'employeur, ce qui les autorisait à témoigner visuellement leur mécontentement dans les lieux de travail de l'employeur. La Commission a jugé que même si les activités de promotion et de syndicalisation auxquelles s'était livré l'agent négociateur en ce qui concerne le programme de restrictions salariales étaient légales, les membres du syndicat n'avaient pas le droit en vertu de l'article 6 de témoigner leur mécontentement comme les plaignants l'avaient fait. La Commission a rejeté la demande, concluant que rien dans l'article 6 n'autorisait les plaignants à se servir de leurs postes et des lieux de travail de l'employeur pour manifester publiquement contre la politique salariale du gouvernement: *Jacqueline Beamish, Michelle M. Thérien et Velma Butler et Edward Lunney* — (Emploi et Immigration Canada), (1983) 3 Décisions de la C.R.T.F.P. 49, (dossiers de la Commission n<sup>os</sup> 161-2-276-278).

## PRATIQUES DÉLOYALES

n<sup>o</sup> 148-2-87).  
n'avait pas compétence pour entendre la demande. La Commission a affirmé qu'en tout état de cause, la clause salariale en litige avait force exécutoire, et se serait appliquée aux parties qu'elle ait ou non été incluse dans la convention: *L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor*, (dossier de la Commission

## PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

### DEMANDE PRÉSENTÉE EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE LA LOI

**G-1** L'effet de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public (L.R.S.S.P.) sur la négociation collective dans la Fonction publique a été examiné par la Commission dans une décision portant sur une demande présentée en vertu de l'article 18 de la Loi. L'agent négociateur requérant et l'employeur avaient signé un protocole d'accord au terme de négociations qui avaient eu lieu pendant la durée d'effet de la L.R.S.S.P. La convention collective complétée que l'employeur avait présentée à l'agent négociateur pour qu'il la signe contenait une nouvelle clause salariale dans laquelle était incorporé le paragraphe 6(5) de cette Loi. Ce paragraphe dispose que si le taux maximum de l'échelle de rémunération d'un employé est égal ou supérieur à \$49 500, cet employé n'a pas droit aux augmentations au mérite ni aux augmentations d'échelon. Comme cette clause ne figurait pas dans le protocole d'accord, l'agent négociateur a allégué que son inclusion signifiait que l'employeur avait négocié de mauvaise foi, violant ainsi l'article 50 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

**G-2** Après avoir passé en revue des décisions précédentes dans lesquelles elle avait étudié l'effet de la L.R.S.S.P. sur la négociation collective dans la Fonction publique, la Commission a rejeté la demande. Citant l'affaire *les Services administratifs* (1982) 2 Décisions de la C.R.T.F.P. 26, (dossier de la Commission n° 185-2-274), la Commission a jugé que la négociation des dispositions d'une convention collective en vue de leur modification, négociation qui est prévue par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, était interdite pendant la période où les conventions collectives expirées demeuraient en vigueur parce que leur durée d'effet avait été prolongée par la L.R.S.S.P. Les exigences de l'article 50 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne s'appliquaient pas aux négociations engagées pendant la durée d'effet de la L.R.S.S.P., et la Commission



des services de médiation tente généralement de résoudre les litiges suscités par de telles propositions avant qu'un examinateur soit nommé. Cette pratique a toujours donné d'excellents résultats, et des différends concernant l'exclusion de 149 personnes ont été résolus de cette façon.

**F-11** Dans un certain nombre de cas, une entente a été conclue pendant l'examen même ou après que l'examinateur eut présenté son rapport aux parties. En fait, après un examen, des différends concernant 52 personnes ont été résolus sans la tenue d'une audition.



**F-10** Quand l'agent négociateur produisait un avis formant opposition, le personnel a continué de faire enquête sur les personnes dont l'exclusion de l'unité de négociation était proposée parce qu'elles étaient préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Le personnel

## EXAMENS

**F-9** Même si la négociation collective a presque été interrompue pendant la période à l'étude, le personnel des services de médiation a aidé les parties à résoudre un différend. Ce différend concernait les procédures régissant la désignation des employés compris dans divers groupes dont les fonctions étaient considérées comme nécessaires pour assurer la sécurité du public. Une telle aide est fournie régulièrement par le personnel des services de médiation dans le cadre de ses fonctions et vraisemblablement elle continuera d'être fournie lorsque la négociation collective reprendra.

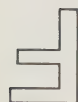
**F-8** D'autres activités de médiation incluent les enquêtes sur les plaintes de pratiques déloyales de travail, déposées auprès de la Commission et renvoyées par le président au directeur pour qu'il tente de les résoudre sans qu'il soit nécessaire de tenir une audition. Le personnel des services de médiation a toujours eu beaucoup de succès dans ce genre d'affaire.

**F-7** Le Directeur des services de médiation a communiqué avec les parties après que la demande initiale eut été présentée en vue de l'établissement d'un bureau de conciliation à l'égard des trois unités de négociation qui cherchaient à conclure une première convention collective avec le Personnel des Fonds non publics. Après que le président eut décidé de ne pas établir de bureau, le directeur a convoqué les parties à une réunion où il a agi en tant que médiateur en vue de les aider à résoudre leurs différends.

**F-6** Aucun médiateur ni aucun conciliateur n'a été nommé pendant la période à l'étude.

## CONCILIATION ET MÉDIATION

**F-5** Étant donné le nombre très limité de propositions qui pouvaient être renvoyées aux bureaux, le président a conclu que leur établissement n'aidait probablement pas les parties à trouver un terrain d'entente. Par conséquent, il les a informées qu'il n'avait pas l'intention d'établir de tels bureaux. Il a engagé les parties à reprendre les négociations et il leur a recommandé d'avoir recours au Bureau des services de médiation. C'était la première fois depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, il y a plus de dix-sept ans, que le président opposait un refus à une demande en vue de l'établissement d'un bureau de conciliation.



## CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

### GÉNÉRALITÉS

**F-1** Pendant l'année à l'étude, le personnel du Bureau des services de médiation n'a pas été souvent appelé à agir comme médiateur ou conciliateur en vue du règlement des différends touchant à la négociation collective, puisque la Loi sur les restrictions salariales du secteur public est restée en vigueur pendant toute la durée de cette période. Une année-personne a été supprimée, et les autres agents se sont surtout occupés de fournir des services de médiation et de mener des enquêtes pour aider à régler des litiges occasionnés par des propositions en vue d'obtenir l'exclusion postérieure à l'accréditation d'employés de diverses unités de négociation.

### BUREAUX DE CONCILIATION

**F-2** Vers la fin de l'année financière, toutefois, il y a eu rupture des négociations engagées entre l'Alliance de la Fonction publique (l'Union des employés de la Défense nationale) et le Personnel des Fonds non publics à l'égard de trois unités de négociation dans la région de l'Administration centrale. Ces négociations avaient pour objet la signature d'une première convention collective pour les unités de négociation de la catégorie du soutien administratif, de la catégorie technique et de la catégorie de l'exploitation.

**F-3** Le syndicat a demandé qu'un bureau de conciliation soit établi pour chacun des trois groupes. Étant donné que le libellé des propositions présentées en vue de la signature des premières conventions se correspondait dans une très large mesure, des négociations avaient été engagées simultanément au nom des trois groupes.

**F-4** Dans les circonstances, le président a conclu qu'il était compétent pour établir les bureaux de conciliation. Toutefois, par suite de l'application des dispositions de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public et de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, il a jugé que sur les diverses propositions qui avaient été présentées, seulement deux pouvaient être incluses dans le mandat des bureaux.



## AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

**E-1** L'arbitrage est l'une de deux méthodes qu'un agent négociateur peut choisir en cas d'impasse au moment de la négociation ou de conflit d'intérêts entre l'unité de négociation et l'employeur. Une fois choisie, la méthode vaut pour la série de négociations en question. L'agent négociateur peut changer la méthode de règlement des différends avant de signifier un avis de négocier au début de chaque nouvelle série de négociations.

**E-2** L'impact de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public est décrit dans le dernier rapport de la Commission. Dans une décision en date du 31 août 1982 concernant l'unité de négociation des services administratifs représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, la Commission a conclu qu'elle n'avait pas le pouvoir de modifier par voie d'arbitrage exécutoire les dispositions de la convention collective expirée. De façon plus générale encore, la Commission a affirmé qu'aussi longtemps que la Loi sur les restrictions salariales du secteur public resterait en vigueur, elle n'aurait pas compétence pour régler tout différend découlant d'une négociation collective. Par conséquent, aucun différend n'a été renvoyé à la Commission pour fins d'arbitrage pendant l'année à l'étude et aucun différend n'a été reporté de l'année précédente.

**E-3** La négociation collective en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique reprendra au début de l'année financière 1984-1985, au fur et à mesure que les restrictions seront levées dans le cas de chaque unité de négociation. Là où la méthode de règlement des différends choisie en cas d'impasse au moment de la négociation est l'arbitrage exécutoire, on prévoit que les premières commissions d'arbitrage seront établies à la fin de l'été ou au début de l'automne 1984.





**D-22** Au 1<sup>er</sup> avril 1984, il restait 460 affaires non résolues émanant du ministère des Postes. La Commission n'a reçu aucun grief de cette source pendant l'année 1983-1984. Par comparaison, 235 de ces griefs lui avaient été renvoyés l'année précédente. L'attitude des parties au cours des deux années précédentes, en ce qui concerne les affaires qui devaient être entendues, laisse beaucoup à désirer. En 1981-1982, quelque 125 griefs du Syndicat des postiers du Canada devaient faire l'objet d'une audition. De ce nombre, plus de 55 % ont été retirés avant l'audition, principalement parce qu'ils avaient été réglés par les parties. En 1982-1983, comme nous l'avons déjà mentionné, 70 % des 105 affaires qui devaient être entendues ont été retirées avant l'audition.

**D-23** Au cours de l'année, aucun grief du Syndicat des postiers du Canada n'était au rôle. En effet, les parties ont informé la Commission qu'elles prévoyaient de trancher tous les griefs, sauf quelques-uns, et que ceux-ci seraient retirés. Vers la fin de l'année, cependant, il est devenu évident que la chose n'était pas possible, du moins dans un avenir rapproché. Par conséquent, il reste encore un certain nombre de griefs provenant des Postes à entendre pendant le premier trimestre de l'année financière 1984-1985. Ces affaires continueront d'être mises au rôle pendant l'année, en nombre de plus en plus élevé, avec ou sans la collaboration du Syndicat des postiers du Canada. Cependant, Postes Canada a indiqué qu'il était prêt à aider la Commission à éliminer l'arriéré des griefs, et ce le plus rapidement possible.

griefs. S'appuyant sur les preuves, M. Frankel a conclu que les allégations de discrimination de la part de l'employeur étaient fondées. Par conséquent, il a fait droit en partie aux griefs. Les suspensions d'une journée appliquées aux employés s'estimant lésés de Vancouver ont été annulées et remplacées par des réprimandes écrites.

**D-19** L'employeur a renvoyé la décision de M. Frankel à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Cet appel a été entendu le 5 mars 1984, et la Cour a rendu un jugement unanime le 26 mars suivant. La décision a été infirmée dans la mesure où elle faisait droit en partie aux griefs et la question a été renvoyée à M. Frankel. La Cour a affirmé que la compétence de ce dernier se limitait au fait de juger si les mesures disciplinaires, c'est-à-dire la suspension des employés s'estimant lésés, étaient justifiées au moment où les mesures ont été prises. (Voir la section K du rapport annuel pour connaître les détails de ce jugement.)

**D-20** Les deux derniers rapports annuels font état d'environ 10 000 mesures disciplinaires prises par l'employeur à la suite de la grève du groupe des commis aux écritures et aux règlements. Environ 9 400 des employés en cause ont accepté que leur grief soit tranché par le biais d'une procédure spéciale conçue par les parties et approuvée par le président de la CRTFP. Ainsi, ces griefs ont été renvoyés à des comités ministériels composés de représentants de l'employeur et de l'agent négociateur. Ces comités devaient tenter d'en venir à une entente concernant le caractère approprié des mesures disciplinaires prises par l'employeur. Avec l'approbation des parties, le Président a nommé le vice-président, M. J.-M. Cantin, médiateur-arbitre, et lui a confié la tâche de trancher les affaires sur lesquelles les comités avaient achoppé. Au total, les 12 ministères en cause lui ont soumis 3 600 affaires non réglées. Au 31 mars 1983, quelque 500 affaires étaient encore pendantes et, à la fin de l'année considérée, il en restait encore 200. Cependant, à la demande des parties, M. Cantin a laissé d'autres griefs en suspens en attendant l'issue de l'appel présenté à l'égard de la décision de M. Frankel. Les griefs individuels en suspens et renvoyés à l'arbitrage ont également été laissés pendants en attendant la décision de la Cour.

## AFFAIRES D'ARBITRAGE EMANANT DE POSTES CANADA

**D-21** La Loi sur la Société canadienne des postes stipulait que le ministère des Postes du Canada deviendrait une société de la Couronne à compter du 16 octobre 1981. Par conséquent, Postes Canada est maintenant assujéti au Code canadien du travail plutôt qu'à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Cependant, la Commission a conservé sa compétence relativement à certains griefs présentés avant le 16 octobre 1981 et renvoyés par la suite à l'arbitrage.

année-là comprenaient les 105 griefs renvoyés à l'arbitrage par le Syndicat des postiers du Canada. De ce nombre, 70 % avaient été annulées parce que les plaintes avaient été réglées avant la date de leur audition. Ce dernier pourcentage est responsable du chiffre supérieur enregistré en 1982-1983.

**D-15** Il y a lieu de remarquer que le nombre de griefs émanant de l'Alliance et inscrits au rôle a augmenté de plus de 15 % par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est presque entièrement attribuable au fait qu'aucun grief des Postes ne devait être entendu pendant l'année considérée (la raison est expliquée plus loin dans la présente section). Au cours des deux années, le taux d'annulation des auditions de griefs appuyés par l'AFPC s'est élevé à 40 %.

**D-16** De toute évidence, une amélioration considérable pourrait être apportée. Pour ce faire, les parties devront examiner plus attentivement leurs affaires respectives avant de les renvoyer à la Commission, et essayer d'abord de les régler. Elles devront ensuite s'assurer qu'elles-mêmes, leurs avocats et les témoins pourront se présenter à l'audition aux dates prévues. Si jamais une amélioration notable se produisait, il conviendrait d'envisager d'élaborer une procédure d'arbitrage accélérée dans le cadre de la Loi.

## RÈGLEMENT DES GRIEFS DÉCOULANT DE LA GRÈVE DU GROUPE CR

**D-17** Au 1<sup>er</sup> avril 1983, il restait encore à régler 1 535 griefs individuels reliés à des mesures disciplinaires appliquées aux employés qui avaient participé à la grève du groupe des commis aux écritures et aux règlements, à l'automne 1980. Soixante-dix autres griefs de ce genre ont été renvoyés à la Commission pendant l'année écoulée. M. Saul Frankel, membre de la Commission, a entendu des groupes de griefs à Charlottetown, Toronto, Victoria et Vancouver. Le Conseil du Trésor, qui avait prévu des activités illégales dans le cadre d'une éventuelle grève nationale de l'unité de négociation des commis aux écritures et aux règlements, avait établi une échelle de mesures disciplinaires à prendre si ces activités avaient lieu. Les 22 employés s'estimant lésés de Vancouver avaient reçu chacun une journée de suspension pour avoir participé à une grève illégale. Ils ont prétendu que les peines infligées étaient injustes et excessives et ont demandé qu'elles soient annulées.

**D-18** Le représentant des employés s'estimant lésés a prétendu que l'employeur s'était rendu coupable de discrimination à leur égard puisque leurs collègues de la région de Québec, qui s'étaient vus appliquer des mesures disciplinaires pour des activités semblables, ont été par la suite disciples ou que leur suspension a été réduite à des réprimandes écrites, au premier niveau de la procédure de règlement des



été tranchées pendant l'année par l'effet d'une entente des parties ou d'une décision de la Commission. Cela a fait passer à 2 565 le nombre total de griefs en suspens au 31 mars 1984.

**D-11** Un des principaux objectifs de la Commission pendant l'année était de réduire l'arrêté des griefs à régler. À cette fin, la Commission a continué d'appliquer la politique instaurée en 1982-1983, qui consistait à encourager les parties à examiner le bien-fondé de tous les renvois afin de déterminer s'il était possible de les régler avant qu'ils ne soient mis au rôle des auditions.

**D-12** L'Alliance de la Fonction publique du Canada, dont les membres ont renvoyé le plus grand nombre de griefs à l'arbitrage, a accepté de présenter à l'avance à la Commission et au Conseil du Trésor les griefs qu'elle proposait de faire mettre au rôle des auditions. Ceci devait être fait suffisamment à l'avance pour permettre au Conseil du Trésor d'évaluer sa position et aux parties de se rencontrer afin de tâcher de régler ou de retirer les griefs qui ne semblaient pas justifier une audition. La Commission elle-même, en examinant les dossiers, pouvait apporter son aide. Cette façon de procéder visait à faire en sorte que seules les affaires nécessitant une audition soient mises au rôle, ce qui évitait des retraits d'affaires déjà inscrites. Il ne sera pas possible avant la fin de l'année financière 1984-1985 de juger du succès de cette méthode. Cependant, à la suite d'une réunion entre les dirigeants de la Commission et de l'Alliance, qui a eu lieu à la fin de l'année et à laquelle ces problèmes ont fait l'objet d'une discussion, il nous est permis d'être optimiste.

**D-13** Un autre des problèmes qui surgissent à l'occasion chaque année résulte de demandes visant à faire reporter des auditions prévues. La raison la plus fréquemment invoquée est que l'avocat, le requérant, l'employé s'estimant lésé, le plaignant ou les témoins ne pourront y assister. La Commission a adopté une attitude de plus en plus stricte vis-à-vis de ces demandes d'ajournement. Une fois que les dates d'audition sont fixées, elles sont considérées comme définitives. Les changements de date bouleversent considérablement les calendriers de la Commission. De plus, les pertes qu'ils occasionnent, particulièrement en ce qui concerne l'utilisation des ressources humaines, nuisent au bon fonctionnement de la Commission. Celle-ci reconnaît bien sûr que, parfois, il peut être nécessaire de reporter une audition et elle est prête à le faire si la demande est justifiée.

**D-14** Les auditions sont mises au rôle longtemps à l'avance et les parties sont toujours consultées. Pourtant, au cours de l'année, 40 % des 340 auditions prévues ont été annulées parce que la plainte a été réglée ou retirée ou parce que l'audition a été reportée. Ce chiffre se compare à celui de l'an dernier. En effet, 50 % des 425 auditions avaient été annulées pour les mêmes raisons. Les 425 affaires inscrites au rôle cette

D-10 Au 1<sup>er</sup> avril 1983, date qui marque le début de l'année considérée, il restait 2 730 griefs à régler. En outre, la Commission a reçu 675 griefs supplémentaires, ce qui a porté le total à 3 405. Toutefois, 840 griefs ont

## VOLUME DES RENVOIS À L'ARBITRAGE ET LEUR LIQUIDATION

D-9 Sur les 675 griefs reçus cette année, environ 75 % ont été présentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, dont 185 par les employés des services correctionnels. Quinze pour cent des griefs provenaient de l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien et 10 % émanaient d'autres sources. Ces chiffres se comparent à ceux de l'an dernier, où 55 % des 1 176 griefs reçus provenaient de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, 20 % du Syndicat des postiers du Canada, 20 % de l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien et 5 % d'autres sources.

D-8 Pendant l'année écoulée, 675 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage de la Commission, comparativement à 1 176 l'année précédente. Ceci représente une baisse de 42 %. Cette différence est en grande partie attribuable à la proportion de griefs collectifs ou semblables dont a été saisie la Commission en 1982-1983. Plus précisément, le nombre de griefs portant sur des mesures disciplinaires, présentes par des membres du groupe des commis aux écritures et aux règlements à la suite de la grève de 1980 est passé de 220 qu'il était au cours de l'année 1982-1983 à 70 seulement en 1983-1984. En outre, le nombre de griefs provenant des employés des Postes est tombé de 230 à 0. Par ailleurs, 170 des 235 griefs renvoyés à l'arbitrage par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, en 1982-1983, étaient des griefs portant sur des mesures disciplinaires prises à la suite de la grève des contrôleurs de la circulation aérienne aux États-Unis, à l'automne 1981. Pour ce qui est des griefs individuels, toutefois, la Commission en a reçu 605 au cours de l'année considérée, par rapport à seulement 445 l'année précédente.

Ontario:	Chalk River, Cornwall, Hamilton, Kingston, London, North Bay, Ste-Catharines, Sudbury, Thunder Bay, Toronto, Windsor
Québec:	Arthabaska, Chicoutimi, Cowansville, Laval, Mirabel, Montréal, Québec, Rouyn, Saint-Jean, Ste-Anne-des-Plaines, St-Jérôme, Shawinigan, Trois-Rivières, Victoriaville
Saskatchewan:	Prince Albert, Regina
Terre-Neuve:	Clarenceville, Gander, Saint-Jean
Territoires du Nord- Ouest:	Yellowknife
Yukon:	Whitehorse

affaires, l'employeur a prétendu que l'agent négociateur refusait des changements dans l'horaire des postes dans certains aéroports. L'audition de ces affaires doit se poursuivre l'année prochaine.

**D-5** Au cours d'une audition d'arbitrage des griefs, chaque partie a l'occasion de présenter des preuves orales et écrites et d'exposer une thèse fondée sur ces preuves. En règle générale, les auditions ne sont pas aussi formelles que celles d'un tribunal, notamment en ce qui concerne l'application des règles de la preuve. Le Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. précise que l'arbitre doit rendre sa décision par écrit, y résumer les questions en cause ainsi que les preuves présentées, et énoncer les motifs de sa décision.

**D-6** Certaines décisions arbitrales ne touchent qu'une personne, tandis que d'autres visent l'ensemble de la fonction publique. Leur effet peut être immédiat, par exemple lorsque les unités de négociation en cause comprennent des employés de tous les ministères ou de la plupart de ceux-ci. Par ailleurs, une décision rendue au sujet d'une certaine clause d'une convention collective peut créer un précédent qui influera sur les futures interprétations de clauses semblables figurant dans d'autres conventions collectives. Il arrive donc que les parties s'entendent pour laisser certains griefs en suspens en attendant que la Cour d'appel fédérale, ou parfois, la Cour suprême du Canada rende un jugement à l'égard d'une question de nature semblable tranchée par la Commission.

**D-7** Le principal employeur, le Conseil du Trésor, ainsi que la plupart des agents négociateurs ont leur siège social à Ottawa. C'est pourquoi il est parfois plus pratique de tenir des auditions d'arbitrage dans cette ville. Il arrive souvent, toutefois, qu'en raison du lieu de résidence de l'employé s'estimant lésé et des témoins, il soit nécessaire ou préférable de tenir une audition le plus près possible de l'endroit d'où émane le grief. La Commission tient toujours compte des préférences des parties. Pendant l'année, outre les auditions qui ont eu lieu à Ottawa, la Commission a tenu une ou plusieurs auditions dans les localités ci-dessous.

Alberta:	Calgary, Edmonton, Grande Prairie, Medicine Hat
Colombie-Britannique:	Esquimalt, Harrison Hot Springs, Vancouver, Victoria
Ile-du-Prince-Edouard:	Charlottetown
Manitoba:	Brandon, Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Bathurst, Campbellton, Edmundston, Moncton, Saint-Jean
Nouvelle-Ecosse:	Dartmouth, Halifax, Port Hawkesbury



## AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

**D-1** Comme au cours de l'année écoulée, la Loi sur les restrictions salariales du secteur public était encore en vigueur, l'arbitrage des griefs a représenté de loin la composante la plus importante de la charge de travail de la Commission.

**D-2** La partie IV de la Loi prévoit une procédure de règlement des griefs dont les modalités sont exposées dans le Règlement et règles de procédure de la CRTFP. Ces modalités peuvent également être établies par les parties à une convention collective. Ce n'est que lorsqu'un grief résultant d'un «litige» concernant les droits d'un employé n'est pas encore résolu au dernier palier de la procédure de règlement des griefs qu'un règlement exécutoire peut être imposé par un arbitre, en vertu de la Loi.

**D-3** Selon l'article 91 de la Loi, il existe deux catégories de griefs arbitrables. La première catégorie, qui est définie à l'alinéa 91(1)a), comprend les griefs relatifs à l'application ou à l'interprétation des conventions collectives. Pour renvoyer un grief à l'arbitrage, l'employé en cause doit d'abord obtenir l'autorisation de son agent négociateur. Cette année, 465 griefs de ce genre ont été réglés par l'arbitrage. L'autre catégorie, qui est définie à l'alinéa 91(1)b), comprend les griefs découlant «d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension, ou une peine pécuniaire». L'employé n'a alors pas besoin d'obtenir l'autorisation de son agent négociateur pour renvoyer ce genre de grief à l'arbitrage. Cette catégorie englobe les griefs présentés par des employés qui ne sont pas représentés par un agent négociateur. C'est le cas notamment des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Au cours de l'année, 195 griefs ont été renvoyés en vertu de l'alinéa 91(1)b).

**D-4** En vertu de l'article 98 de la Loi, il existe une autre catégorie de griefs qui peuvent être tranchés par la Commission. Ces griefs, qui ne peuvent être présentés par un particulier en vertu de l'article 91, découlent de situations où l'employeur ou encore l'agent négociateur tente d'appliquer une obligation découlant censément d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Le nombre de griefs renvoyés en vertu de l'article 98 est relativement peu élevé. Ainsi, il a été de 15 en 1983-1984. Cette année, pour la première fois, des affaires ont été renvoyées en vertu de l'article 98 par l'employeur. En effet, dans trois



**C-40** Une autre demande présentée par l'Alliance a résulté d'un malentendu entre celle-ci et l'employeur. Lors d'une réorganisation, l'employeur, par inadvertance, avait réadmis dans l'unité de négociation quelqu'un qui en avait été exclu. Lorsque l'employeur a voulu retirer cette personne par la suite, l'agent négociateur s'y est opposé. L'Alliance a retiré son objection après que l'employeur eut clarifié la question.

**C-41** La demande restante parmi celles reçues durant l'année avait été présentée par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Celui-ci alléguait que le Conseil du Trésor n'avait pas, comme le veut l'article 50 de la Loi, négocié de bonne foi à propos de l'unité de négociation des agents du service scientifique de la défense. Dans sa décision rejetant cette demande, la Commission a conclu que les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, y compris celles de l'article 50, avaient été supplantées par certaines dispositions de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public. Aussi, la Commission a décidé qu'il n'était pas de son ressort d'instruire cette demande.

l'exploitation. A la suite d'une audition, la Commission a statué que le requérant n'avait pas démontré que le mandat de l'agent négociateur accredité avait été transféré pour qu'il puisse représenter ces unités de négociation. Par conséquent, il n'avait acquis aucun des droits d'un agent négociateur accredité et, dans les circonstances complexes de ces affaires, la Commission a rejeté les demandes. Par la suite, le requérant a demandé à la Cour d'appel fédérale, conformément à l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, de réviser et d'annuler ces décisions de la Commission. A la fin de l'année, ces dernières étaient en instance devant la Cour.

**C-36** La Commission a approuvé une demande présentée cette année par le Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada pour qu'on lui accorde les droits du successeur à la suite de la fusion de deux de ses composantes, soit le Syndicat international d'imprimerie et des communications graphiques et le Syndicat international des arts graphiques. La composante nouvellement formée a pris le nom de Syndicat international des communications graphiques, et la Commission l'a accreditée comme composante du Conseil des unions des arts graphiques. Cette composante nouvelle conserve, dès lors, son statut d'agent négociateur des employés qui appartiennent au groupe des services d'imprimerie (non-surveillants).

## AFFAIRES DIVERSES (ARTICLE 18 DE LA LOI)

**C-37** La Commission se fonde sur l'article 18 de la Loi pour décider des allégations de violation d'autres articles, dans les cas où il n'est nullement prévu dans la Loi une méthode précise de réparation. Neuf demandes formulées en vertu de l'article 18 ont été présentées cette année, et une autre a été reportée de l'année précédente.

**C-38** La demande reportée de l'année précédente avait été présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Celle-ci alléguait que l'employeur avait enfreint l'article 51 de la Loi lorsqu'il a modifié les cycles des postes effectués par les pompiers affectés à l'aéroport de Québec. La Commission a rejeté cette demande.

**C-39** Huit des neuf demandes présentées cette année émanaient de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Sept de ces demandes résultaient d'objections à l'égard de décisions de l'employeur qui visaient à identifier certaines personnes comme étant préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, au sens de l'article 2 de la Loi. A la suite de règlements intervenus entre les parties, quatre de ces demandes ont été retirées avec l'autorisation de la Commission. Cette dernière a rejeté une demande à la suite d'une audition où la preuve ne l'a pas convaincue que la personne en cause devrait être exclue de l'unité de négociation. Les deux autres demandes étaient en instance à la fin de l'année.

C-35 Ces deux dernières demandes ont été présentées par la section locale 2657 du Syndicat canadien de la Fonction publique, qui a sollicité une ordonnance de la Commission pour qu'elle substitue son nom à celui du Syndicat général du cinéma et de la télévision. Il s'agit de l'agent négociateur accrédité plus tôt par la Commission pour représenter les employés de l'Office national du film appartenant aux unités de négociation de la catégorie du soutien administratif et à celle de

C-34 Selon l'article 48 de la Loi, une association d'employés peut demander à la Commission de déterminer les droits, privilèges et devoirs qu'elle a acquis ou conservés après sa fusion avec d'autres ou après un transfert de juridiction. Cette année, la Commission a traité trois demandes de ce genre, dont deux avaient été reportées de l'année précédente.

DECLARATION DE DROITS DU SUCCESEUR

C-33 Des six demandes présentées cette année, deux visaient à faire gagner du temps pour pouvoir présenter des griefs. L'une a été agréée et l'autre était en voie d'être traitée à la fin de l'année. Trois autres étaient des demandes de prolongation de délai pour des renvois de griefs à l'arbitrage. L'une de ces trois a été agréée, et les deux autres étaient à l'étude à la fin de l'année. La Commission a rejeté la sixième demande. Elle avait été présentée par un agent négociateur qui voulait d'avantage de temps pour contester un projet de l'employeur qui visait à exclure un employé d'une certaine unité de négociation, parce que celui-ci était censé occuper un poste de gestion ou exercer des responsabilités confidentielles.

C-32 Six demandes de prolongation de délai ont été présentées cette année et deux ont été reportées de l'année précédente. Ces deux dernières visaient à faire gagner du temps pour pouvoir présenter des griefs. L'une d'elles a été retirée et l'autre, rejetée par la Commission.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DELAI

prévues à l'article 8 de la Loi. Dans sa décision sur cette plainte, la Commission avait conclu à l'absence de preuve étayant l'allégation du plaignant, à savoir que son contrat n'avait pas été renouvelé à cause de ses activités syndicales et de son appartenance à un syndicat. Elle a conclu, au contraire, que l'on avait démontré que le rendement du plaignant n'avait pas été satisfaisant et que, de toute façon, il fallait réduire les effectifs. La Commission a statué que les défendeurs n'avaient en aucune façon enfreint l'article 8 susmentionné. Après avoir examiné soigneusement les arguments du plaignant, elle a conclu que rien ne justifiait qu'elle annule sa décision antérieure de rejeter la plainte.

**C-27** Dix-sept plaintes formées en vertu de l'article 20 de la Loi ont été reportées de l'année précédente. La Commission a publié ses décisions relatives à quatre cas et a autorisé le retrait de 11, les deux cas restants ont été tenus en suspens.

**C-28** Des 37 plaintes qu'on lui a formées cette année, la Commission en a traité 23 et autorisé le retrait de cinq. À la fin de l'année, l'audition d'une plainte était inscrite au rôle; et il restait à décider de deux cas, alors que deux plaintes étaient en suspens en attendant que la Cour fédérale ait statué sur un autre cas semblable. De plus, quatre plaintes faisaient l'objet d'examen.

**C-29** Les plaintes au sujet desquelles la Commission a publié des décisions durant l'année à l'étude comportaient des allégations selon lesquelles l'employeur a) avait interdit à des employés de participer à des activités syndicales licites; b) avait refusé de renouveler une nomination pour une période déterminée en raison d'opinions exprimées par un certain employé à titre d'agent ou de membre d'un syndicat; c) s'était ingéré dans l'exercice du droit d'un agent négociateur de représenter deux de ses membres; d) avait refusé d'enlever un document de certains dossiers, et e) avait enfreint certaines dispositions d'une convention collective ainsi que celles de différents guides et directives. Des 27 plaintes dont la Commission a été saisie cette année, 25 ont été rejetées.

**C-30** Dans l'une des plaintes, un agent négociateur prétendait que l'employeur et certains défendeurs avaient troublé la jouissance de son droit de représenter des membres, en ce sens qu'ils avaient empêché un avocat de représenter ses membres à des enquêtes administratives. La Commission a admis cette plainte en se fondant sur le principe d'irrecevabilité pour motif de conduite. À la suite d'une demande de révision présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, ce tribunal a infirmé la décision de la Commission. Ultérieurement, cette dernière a publié une autre décision rejetant la plainte.

## DEMANDE DE RÉVISION D'UNE DÉCISION DE LA COMMISSION

**C-31** Sur demande, la Commission peut, conformément à l'article 25 de la Loi, annuler ou modifier une décision antérieure ou une ordonnance émanant d'elle. Ainsi, durant l'année, on lui a demandé de réviser sa décision relative à une plainte formulée en vertu de l'article 20 de la Loi. Le plaignant avait allégué que le non-renouvellement de son contrat d'enseignement avait pour cause le fait qu'il avait exprimé des opinions en tant que agent ou membre d'un syndicat. En plus de demander le renouvellement de son contrat, il voulait que la Commission ordonnât à deux défendeurs de respecter les interdictions



sur le rapport d'un examinateur nommé et sur les observations des parties.

**C-23** Une liste de mise à jour peut contenir un ou plusieurs noms et, de façon générale, elle tient compte des remplacements, des changements apportés à l'organisation ou aux fonctions et responsabilités de certains postes. Au cours de l'année, le Conseil du Trésor a présenté 771 listes de ce genre qui concernent 58 unités de négociation. Les employeurs distincts en ont présenté 36 qui concernent 11 unités de négociation. Ordinairement, les listes de remplacements ne suscitent aucune objection de la part des agents négociateurs. Toutefois, ils s'opposent souvent à des nouvelles propositions visant à exclure des personnes des unités de négociation. Par exemple, dans 16 cas de ce genre concernant 38 employés, la Commission a nommé des examinateurs chargés d'enquêter sur les fonctions et les responsabilités des employés concernés. Cette année, la Commission a publié 7 décisions affectant 289 personnes dont on avait proposé la désignation.

## EMPLOYES DÉSIGNÉS

**C-24** D'après l'article 79, les «employés désignés» sont ceux dont l'exercice des fonctions est jugé nécessaire pour la sûreté et la sécurité du public. Le paragraphe 101(1) de la Loi interdit à ces employés de participer à une grève. Une telle «désignation» assignée à des employés ne s'applique donc qu'aux unités d'employés pour lesquelles l'agent négociateur a choisi, comme méthode de règlement des différends, l'option bureau de conciliation et grève. Il est obligatoire d'identifier les employés désignés, soit par une entente entre les parties soit par une décision de la Commission, avant l'établissement d'un bureau de conciliation et donc avant qu'une mesure de grève quelconque ne soit mise à exécution. L'article susmentionné décrit la procédure d'identification des employés désignés et précise qu'il incombe à la Commission d'aviser les employés concernés de leur statut.

**C-25** Cette année, l'employeur n'a présenté aucune liste d'employés désignés. On a demandé la création de trois bureaux de conciliation, mais aucune des unités de négociation concernées ne comptait d'employés désignés.

## PLAINTES

**C-26** L'article 20 de la Loi exige que la Commission enquête sur les plaintes de «pratiques déloyales du travail» interdites par les articles 8, 9 et 10. Une plainte peut également être déposée contre l'employeur pour n'avoir pas donné effet à la décision d'un arbitre ou à une disposition d'une décision arbitrale. Lorsque la Commission admet une plainte, elle a le pouvoir d'ordonner l'adoption d'une mesure de réparation.

en guise de réponse, le Conseil du Trésor a soumis des listes de groupes d'employés désignés en omettant d'indiquer leur nombre. Après que le directeur des Services de médiation de la CRTFP, Ken Strike, eut rencontré les représentants de l'Alliance et du Conseil du Trésor, ce dernier organisme a promis de fournir, en temps utile, plus de précisions sur les employés désignés, y compris leur nombre.

**C-19** Après son accréditation cette année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a aussi demandé à la Commission de solliciter du Conseil de recherches médicales du Canada une liste des employés désignés qui appartiennent à sa catégorie du soutien administratif. L'employeur lui a répondu que cette unité de négociation ne comptait pas d'employés désignés dans ses rangs.

**C-20** Après son accréditation, cette année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a indiqué qu'un bureau de conciliation était le recours choisi dans l'éventualité où les négociations aboutiraient à une impasse en ce qui concerne les employés de la catégorie du soutien administratif qui travaillent pour le Conseil de recherches médicales du Canada et aussi en ce qui concerne une unité d'employés de la catégorie de l'exploitation qui travaillent pour le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, à Goose Bay.

**C-21** À la fin de l'année, on comptait 69 unités de négociation pour lesquelles l'agent négociateur avait choisi l'arbitrage et, 59 pour qui le bureau de conciliation avait été choisi comme méthode de règlement. Le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques, accrédité l'année précédente pour représenter une unité d'employés de la catégorie scientifique et professionnelle qui travaillaient pour le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, n'avait pas encore indiqué la méthode qu'il a choisie pour régler les différends.

## DÉSIGNATION DES PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

**C-22** La définition d'«employé» donnée à l'article 2 de la Loi exclut de l'affiliation à une unité de négociation «une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles». En outre, cet article définit une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles comme quelqu'un décrit dans un ou plusieurs des alinéas de a) à g). En l'absence d'une entente entre les parties, la Commission détermine au moment de l'accréditation quelles personnes sont désignées au sens susmentionné. Par la suite, ces personnes sont désignées en fonction de «listes de mise à jour» présentées par l'employeur. L'agent négociateur représentant l'unité en question peut s'opposer à la désignation des personnes dont les noms figurent sur ces listes. En pareil cas, la Commission tranche elle-même la question en se fondant généralement

**C-18** En prévision de la cessation des contraintes qu'impose sur la négociation collective la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé à la Commission de solliciter de l'employeur les listes des employés qui ont été désignés pour les 39 unités de négociation que l'Alliance représente et pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Elle a aussi sollicité une réunion avec la Commission et avec l'employeur aux fins de discuter de certains aspects des demandes. L'Alliance a protesté lorsque,

**C-17** Pour faciliter son choix d'une méthode de règlement de tout différend relatif à une convention collective, l'agent négociateur peut demander à la Commission de solliciter de l'employeur une liste des employés appartenant à une unité de négociation et qui seront désignés aux termes de l'article 79 de la Loi. Un agent négociateur ne peut contester ces listes préliminaires des employés désignés en vertu du paragraphe 36(2) de la Loi. Avant chacune des séries de négociations, l'agent négociateur pourra présenter ce genre de demande à la Commission pour chaque unité qu'il représente.

**C-16** Avant qu'un agent négociateur ne puisse signifier à l'employeur un avis de négocier au nom d'une unité de négociation, il doit indiquer à la Commission quelle méthode de règlement des différends doit être utilisée pour cette unité. Cette méthode doit ensuite être consignée par la Commission comme étant inhérente à l'accréditation de l'agent négociateur à l'égard de cette unité de négociation. Cette méthode demeure valide pour la série subséquente des négociations, à moins que l'agent négociateur ne l'ait modifiée avant une nouvelle série de négociations.

## DIFFÉRENDS CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES

**C-15** Une autre demande a été déposée vers la fin de cette année par le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (d'Esquimalt, C.-B.). Elle concernait deux employés qui, après leur reclassement par l'employeur, avaient été enlevés de l'unité de négociation de réparation des navires représentée par le Conseil, et mis dans celle de manoeuvres et hommes de métiers représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Des dispositions en vue d'une audition étaient mises en oeuvre à la fin de l'année.

**C-14** Une autre demande a été déposée vers la fin de cette année par le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (d'Esquimalt, C.-B.). Elle concernait deux employés qui, après leur reclassement par l'employeur, avaient été enlevés de l'unité de négociation de réparation des navires représentée par le Conseil, et mis dans celle de manoeuvres et hommes de métiers représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Des dispositions en vue d'une audition étaient mises en oeuvre à la fin de l'année.

**C-13** Une autre demande a été déposée vers la fin de cette année par le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (d'Esquimalt, C.-B.). Elle concernait deux employés qui, après leur reclassement par l'employeur, avaient été enlevés de l'unité de négociation de réparation des navires représentée par le Conseil, et mis dans celle de manoeuvres et hommes de métiers représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Des dispositions en vue d'une audition étaient mises en oeuvre à la fin de l'année.



économique (moyennant que cette augmentation soit prévue dans le document), les conventions collectives en vigueur au 29 juin 1982. La plus récente convention collective conclue entre la Commission d'énergie du Nord canadien et l'Alliance de la Fonction publique prévoyait qu'elle serait en vigueur à compter de la date de sa signature, le 3 juin 1982, jusqu'au 31 décembre 1983. La date de la prochaine augmentation de caractère économique prévue par la convention collective était le 1<sup>er</sup> janvier 1983.

**C-10** L'effet de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public a été de prolonger l'application de la convention collective jusqu'au 31 décembre 1984. En l'occurrence et en conformité avec l'alinéa 30(2)a) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, une demande d'accréditation pour représenter cette unité de négociation ne pourrait être déposée qu'après le début du 23<sup>e</sup> mois et avant celui du 25<sup>e</sup> mois de la convention, c'est-à-dire entre le 2 avril et le 2 juin 1984. La demande soumise à la Commission avait été présentée le 30 décembre 1983.

**C-11** Les parties ont été invitées à faire toute observation concernant cette question. En se fondant sur ces observations, la Commission a rejeté la demande en invoquant l'insobservation du délai prévu. Cependant, elle n'a pas exigé un délai de six mois pour une demande ultérieure quelconque, car le rejet de la demande précédente était dû à une erreur d'ordre technique.

## DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

**C-12** L'employeur ou une association d'employés peut, aux termes de l'article 33 de la Loi, demander à la Commission de déterminer si un certain employé ou une catégorie d'employés est inclus dans une unité de négociation. Trois demandes de ce genre ont été soumises à la Commission, y compris deux qui avaient été reportées de l'année précédente.

**C-13** L'une de ces deux demandes reportées avait été déposée par la section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, qui priait la Commission de déterminer si l'on devrait inclure, dans les unités de négociation respectives pour la catégorie de l'exploitation, le poste de directeur adjoint nouvellement créé, à Greenwood et Gagetown, par le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes. À la suite d'un règlement intervenu entre les parties, la demande a été retirée avec l'autorisation de la Commission.

**C-14** L'autre demande reportée de l'année précédente avait été présentée par l'Alliance de la Fonction publique. Celle-ci demandait à la



**C-5** La Commission a autorisé le retrait de trois autres demandes déposées au nom de groupes d'employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes. Ces employés font partie de la catégorie de l'exploitation à Borden (Ontario) et à Montréal (Québec), ainsi que de la catégorie de l'administration et du service extérieur à Kingston (Ontario). La troisième demande, présentée à la fin de l'année par l'Alliance au nom des employés de la catégorie du soutien administratif travaillant à la base des Forces canadiennes située à Goose Bay, était alors en voie d'être traitée.

**C-6** Le Syndicat des employés de l'Office national du film, section locale 2656 du SCFP, avait demandé de représenter les employés de l'ONF appartenant à la catégorie de l'exploitation, et aussi, de remplacer l'agent négociateur accrédité, soit le Syndicat général du cinéma et de la télévision. Dans sa décision, la Commission a jugé qu'elle n'était pas en mesure d'instruire cette demande, étant donné que la convention collective signée par le Syndicat général avait été prolongée de deux ans en vertu de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public. La Commission a donc rejeté cette demande parce qu'elle n'était pas présentée dans la période prescrite.

**C-7** Au début de la nouvelle année aura lieu l'audition en vue d'étudier une demande que la section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce avait déposée à la fin de l'année faisant l'objet du présent rapport. Celle-ci demande d'être accréditée pour représenter un groupe d'employés de la catégorie de l'exploitation qui travaillent pour le Personnel des fonds non publics à la base des Forces canadiennes située à Halifax.

**C-8** Les deux autres demandes non encore traitées à la fin de l'année avaient été présentées par la section locale 1574 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité et concernaient des employés de la Commission d'énergie du Nord canadien. Dans le cas d'une de ces demandes, le requérant tentait de remplacer l'Alliance de la Fonction publique du Canada comme agent négociateur des employés non surveillants qui appartiennent à la catégorie de l'exploitation. Dans l'autre cas, le requérant demandait d'être accrédité pour représenter deux techniciens de télécontrôle, également des employés de la Commission d'énergie du Nord canadien.

**C-9** Ulérieurement, toutes les parties sont convenues que ces deux techniciens de télécontrôle devraient faire partie de l'unité de négociation de la catégorie de l'exploitation (non-surveillants), ce qui a mis un terme à la demande. Quant à la demande relative à la catégorie de l'exploitation (non-surveillants), elle a soulevé une question de délai relativement aux dispositions de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public. Cette Loi avait prolongé de deux ans, au delà de leur dates d'expiration ou de celle de la prochaine augmentation de caractère



# **AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS**

**C-1** L'arbitrage des griefs a été la principale activité de la Commission au cours de l'année à l'étude et fait l'objet d'une partie distincte du rapport. Les affaires dont il est question dans la présente partie comprennent tous les autres types d'affaires qui ressortissent à la Commission aux termes de la Loi, et elles sont toutes prises en charge par les membres à plein temps, parfois siégeant seuls, parfois réunis en groupes de trois.

## **DEMANDES D'ACCREDITATION COMME AGENT NEGOCIATEUR**

**C-2** Quand elle reçoit une demande d'accréditation, la Commission détermine ce qui constitue une unité d'employés habile à négocier collectivement et également, si la majorité des employés concernés souhaite vraiment que l'organisme qui a demandé d'être accrédité les représente à titre d'agent négociateur. Si la Commission n'en est pas convaincue, elle a le pouvoir discrétionnaire d'ordonner la tenue d'un scrutin relatif à la représentation.

**C-3** La plupart des demandes d'accréditation reçues ces dernières années avaient trait à des unités d'employés relevant d'employeurs distincts, ou avaient été faites par des associations d'employés désireuses de remplacer un agent négociateur reconnu et déjà accrédité. Cette année, la Commission a reçu en tout 10 demandes d'accréditation provenant de quatre associations d'employés et concernant des groupes d'employés relevant de quatre employeurs distincts.

**C-4** Six des 10 demandes d'accréditation émanaient de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. La Commission lui a décerné un certificat par suite de sa demande touchant les employés de la catégorie du soutien administratif du Conseil de recherches médicales du Canada. L'Alliance a été également accréditée pour représenter les employés de la catégorie de l'exploitation qui travaillent pour le Personnel des fonds non publics à la base des Forces canadiennes située à Goose Bay (Labrador).

n'en font partie que pendant la période où ils participent à la procédure d'arbitrage des conflits d'intérêts. Le président suppléant responsable de l'arbitrage des conflits d'intérêts détermine la composition des divisions de la Commission et leur assigne les affaires à arbitrer.

**B-5** George R. McWilliam, de Weston, Kenneth W. Preston, de Willowdale, et William D. Shuttleworth, d'Ottawa, ont été nommés membres du groupe représentant les intérêts de l'employeur. Leur mandat, d'une durée de deux ans, doit expirer le 31 décembre 1985. Le mandat de A.J. Bast, de Regina, de D.R. Brown, de Toronto, de P.M.J. Gostony, de Montréal, de I.W. Hanchard, d'Edmonton, de R.G. Herbert, de Vancouver, F.W. Murray, de Don Mills, et de S. Thibaudau, de Montréal, a été renouvelé pour deux autres années, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1984. Le mandat de J.W. Healy, qui a fait partie du groupe d'arbitrage des différends pendant cinq ans, a expiré à la fin de 1983.

**B-6** Marcel Bédard, d'Aylmer, ainsi qu'Aileen V. Manion, Patrick T. Crosby et Jill M. Vickers, tous d'Ottawa, ont été nommés membres du groupe représentant les intérêts des employés. Ils ont été nommés pour des périodes de deux ans, leur mandat devant expirer le 31 décembre 1985. Godfrey Côté, de Hull, a été nommé en avril 1984 pour une période de deux ans. Le 1<sup>er</sup> janvier 1984, les mandats de L.W.C.S. Barnes, d'Ottawa, de W.B. Cunningham, de Sackville, de J. Jessop, d'Ottawa, et de G. Walker, d'Edmonton, ont été prorogés de deux ans. Le mandat d'E.C. Fortier, d'Ottawa, a été également renouvelé et se terminera en avril 1985. Celui-ci atteindra alors l'âge de la retraite obligatoire. Pour la même raison, les mandats de S.M. Jamieson, de Vancouver, et de J.F. Maguire, de Sumnerland, n'ont pas été renouvelés. J.K. Eaton, de Wakefield, n'a pas été nommé à nouveau puisqu'il est retourné à la fonction publique.

## PERSONNEL

**B-1** Pendant l'année considérée, les mandats de James C. Mayes et Donald G. Pyle ont expiré. Tous deux faisaient partie des premiers membres à plein temps nommés au sein de la Commission, en 1976. Thomas W. Brown et Muriel Korngold Wexler ont été nommés membres à plein temps de la Commission en vertu d'un décret du conseil daté du 15 décembre 1983. Ils ont commencé à assumer leurs tâches le 20 février 1984.

**B-2** M. Brown est né dans la ville de Québec. Il a obtenu un baccalauréat du Collège Loyola à Montréal, en 1950, puis a obtenu un baccalauréat en droit civil de l'université McGill, en 1953. Après avoir été reçu au barreau du Québec, il a pratiqué le droit à Montréal et dans la ville de Québec. Il est devenu associé d'un cabinet d'avocats à ce dernier endroit en 1959. Il était spécialisé notamment en droit du travail. De 1966 à 1969, il a été membre de la Commission des relations de travail du Québec. En 1969, M. Brown est entré dans la fonction publique, plus précisément à la direction de la politique du personnel du Conseil du Trésor, où il dirigeait la section de l'arbitrage et des griefs. En 1976, il a été nommé directeur de la représentation et de l'arbitrage au ministère des Postes. Jusqu'à ces derniers temps, il était directeur des relations de travail à la Société canadienne des Postes.

**B-3** M<sup>me</sup> Korngold Wexler est née à Lyon, en France. Elle a obtenu un baccalauréat de la Pontificia Universidad Católica del Peru, de Lima, en 1968, et une licence en droit civil de l'université d'Ottawa, en 1971. M<sup>me</sup> Korngold Wexler a également suivi des cours en vue d'obtenir une maîtrise en droit public avec spécialisation en relations de travail dans le secteur public. Elle a été admise au barreau du Québec en 1973. Depuis 1974, elle est conseiller juridique à l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. À ce titre, elle était responsable des renvois à l'arbitrage et de l'arbitrage des conflits d'intérêts ainsi que de toutes les procédures judiciaires. Elle a également représenté l'Institut devant la Cour fédérale du Canada.

**B-4** Pendant l'année écoulée, la composition des deux groupes d'arbitrage a subi des changements. Un groupe représente les intérêts de l'employeur tandis qu'un autre est responsable des intérêts des employés. La Commission consulte habituellement les parties intéressées, mais nomme elle-même les membres des groupes. Ceux-ci



## SECRÉTARIAT DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

des négociations collectives au milieu de l'année 1984. À ce moment, les parties auront encore besoin de données concernant la rémunération attachée à des postes de niveaux comparables dans toutes les catégories d'emplois de la fonction publique. L'accroissement de l'intérêt pour les conditions de travail reliées aux changements technologiques et à la santé et à la sécurité ont des conséquences directes sur les programmes d'enquêtes et d'études spéciales du Bureau.

**A-19** Depuis 1979, à titre de tiers neutre, la Commission abrite le Conseil national mixte et lui assure les services de soutien nécessaires. Cet organisme permet une consultation régulière entre l'employeur et les agents négociateurs à propos des conditions de travail qui ne peuvent être incluses dans une convention collective. Le Secrétaire général est également au service du Comité consultatif mixte, qui permet à la Commission de la Fonction publique et aux agents négociateurs de se consulter en ce qui a trait à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

A-18 Le Bureau n'a pas interrompu ses enquêtes pendant que la Loi sur les restrictions salariales du secteur public était en vigueur. Il a continué de recueillir des données complètes à des fins de contrôle. Les consultations actives concernant les critères d'enquête et les besoins en matière de données révisées se sont poursuivies en prévision de la reprise

A-17 Le Bureau de recherches sur les traitements, qui fait partie de la Commission, effectue des recherches et des enquêtes sur les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail touchant les employés de la fonction publique auxquels s'applique le régime de négociation collective établi par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Le Bureau effectue également des recherches et des enquêtes sur des groupes exclus de la négociation collective. Le Comité consultatif de recherches sur les traitements, qui a été établi en vertu de la Loi, se compose de représentants des employeurs et des agents négociateurs. Il donne au Bureau des conseils pour la planification de ses activités d'enquête.

## BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

A-16 L'année dernière, la Commission a demandé la collaboration du Conseil du Trésor, des employeurs distincts et des agents négociateurs en vue de réduire le nombre élevé de griefs retirés ou réglés après avoir été mis au rôle. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a indiqué qu'elle était prête à examiner les griefs bien avant la date des réunions tenues pour s'entendre sur le calendrier des auditions et à informer la Commission et le Conseil du Trésor des affaires en préparation. Les représentants de l'Alliance et du Conseil du Trésor se sont également engagés à se rencontrer en vue de régler les griefs, lorsque la chose leur semblait possible. L'Alliance devait donc présenter à la Commission pour les mettre au rôle seulement les griefs qui, selon elle, nécessitaient une audition et une décision de la Commission. Si le grief était réglé à l'avance, l'Alliance devait chercher à déterminer un autre grief qui pouvait être entendu pour le remplacer. Ces suggestions n'ont pas été mises en pratique en 1983-1984, mais la Commission espère que ce sera le cas pendant l'année à venir.

C'est là le principal obstacle à surmonter. L'année dernière, la Commission a concentré ses efforts sur la réduction de l'arrière des affaires à régler. Depuis quelques années, le plus sérieux problème auquel a eu à faire face la Commission consistait à amener les parties à mettre au rôle un nombre suffisant de leurs griefs à l'arbitrage pour lui permettre d'éliminer l'arrière des affaires. Les membres à plein temps et à temps partiel de la Commission suffiraient amplement à cette tâche. Cependant, comme nous l'avons déjà mentionné, les parties n'ont que des ressources limitées à consacrer à l'analyse et à la préparation des affaires en vue de leur audition ou de leur règlement.

ministères et organismes de la Fonction publique, les sociétés et organismes fédéraux, les sociétés de la Couronne, les Forces canadiennes, la Gendarmerie royale du Canada ainsi que les entreprises subventionnées par le gouvernement fédéral. Elle s'applique également aux sénateurs, aux députés et à leur personnel, ainsi qu'aux personnes nommées par le gouverneur en conseil.

**A-12** La Loi sur les restrictions salariales du secteur public a pour effet de proroger la durée des conventions collectives en vigueur au 29 juin 1982 de deux ans après la date de leur expiration ou la date de l'augmentation économique prévue le cas échéant par ces conventions. À partir de cette date, les parties sont devenues assujetties à un programme de restrictions salariales de deux ans prévoyant une augmentation du taux de rémunération de 6 pour cent pour la première année d'application de la Loi et de 5 pour cent pour la deuxième année. Les autres conditions de travail énoncées dans la convention collective, sauf les taux de rémunération, continuent de s'appliquer pendant deux ans sous réserve de certaines modifications éventuelles.

**A-13** En août 1982, peu après l'adoption de la Loi sur les restrictions salariales, comme elle est communément appelée, la Commission a eu l'occasion de juger de ses répercussions. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a en effet renvoyé à l'arbitrage exécutoire des litiges en suspens touchant le groupe des services administratifs. La Commission a conclu qu'elle n'était pas compétente pour rendre une décision arbitrale exécutoire qui modifierait les conditions de travail, y compris les taux de rémunération, prévues par une convention collective. En septembre 1982, à la suite d'une demande d'établissement d'un bureau de conciliation à l'égard du groupe de l'administration des programmes, le président, appliquant le raisonnement adopté à l'égard des décisions arbitrales exécutrices, a jugé qu'il n'avait pas le pouvoir d'établir un tel bureau tant que les conditions de travail visées par la convention collective resteraient en vigueur.

**A-14** L'Alliance de la Fonction publique du Canada a cependant demandé l'établissement de trois bureaux de conciliation, en vue de régler des conflits qui avaient surgi au moment de la négociation d'une première convention collective. Ces demandes visaient trois groupes d'employés travaillant pour le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, au Quartier général de la Défense nationale, à Ottawa. L'Alliance venait d'être accréditée à titre d'agent négociateur de ce groupe et les conditions de travail n'étaient pas fixées dans une convention collective. Pour les motifs énoncés dans la section F, le président a pour la première fois rejeté des demandes d'établissement de bureaux de conciliation.

**A-15** En raison de l'interruption des négociations collectives à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi sur les restrictions salariales du secteur



A-11 Pendant l'année considérée, la Loi sur les restrictions salariales du secteur public était encore en vigueur. Cette Loi a été adoptée par le Parlement le 4 août 1982, et devait s'appliquer rétroactivement à partir du 29 juin de cette même année. Elle s'applique à tous les employés au sens que donne à ce terme la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, ainsi qu'à toutes les personnes employées par les

## RÉSUMÉ DE L'ACTIVITÉ AU COURS DE L'ANNÉE

A-10 Les dispositions de la Loi s'appliquent aux employés compris dans plus de 100 ministères et organismes du gouvernement fédéral. Actuellement, la Fonction publique compte environ 200 000 employés qui sont répartis dans 129 unités de négociation. Le Secrétaire du Conseil du Trésor fait office d'employeur, pour le compte du gouvernement, à l'égard de 76 unités faisant partie de l'administration centrale. Les employés compris dans les 53 autres unités travaillent pour 9 employeurs distincts, le Conseil national de recherches étant le plus important parmi ceux-ci. Pour ce qui est des agents négociateurs, le plus important est l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui représente quelque 170 000 employés répartis en 63 unités de négociation. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada vient en deuxième lieu, avec quelque 18 000 employés répartis en 32 unités, tandis que les 13 autres agents négociateurs se partagent les employés membres des 34 dernières unités.

A-9 La Commission a indiqué clairement aux parties, pendant l'année écoulée, que son mandat l'obligeait notamment à traiter rapidement les affaires qui lui sont renvoyées et que, pour ce faire, il lui fallait organiser le plus efficacement possible sa charge de travail. Il incombe à la Commission de déterminer dans quel ordre elle étudiera les demandes, plaintes et griefs qui lui sont présentés, et de fixer les dates des auditions.

A-8 La charge de travail de la Commission dépend du nombre d'affaires renvoyées par les agents négociateurs et par les employés qu'ils représentent, par le Conseil du Trésor, à titre d'employeur principal, et enfin, par les employeurs distincts. Comme nous l'avons déjà mentionné, l'arbitrage des griefs représente de loin la portion la plus importante de la charge de travail de la Commission. La capacité de la Commission, pour ce qui est d'entendre et de trancher les affaires qui lui sont présentées, dépend du nombre d'affaires qu'elle peut inscrire au rôle. Ce nombre est limité du fait que les parties à la négociation ne disposent pas toujours des ressources humaines nécessaires pour préparer et présenter certains griefs.

il fait office d'intermédiaire entre le gouverneur en conseil et la Commission en ce qui a trait à la nomination de ses membres, et à l'égard d'autres fonctions.



tâche consiste à entendre et à trancher les griefs non résolus qui surgissent parfois dans leur région.

**A-4** En sa qualité de fonctionnaire administratif en chef, le président est responsable de toutes les questions qui touchent la Commission, notamment du Bureau de recherches sur les traitements. Si le président est absent ou n'est pas en mesure d'agir, le vice-président prend la relève. Au moment où la Commission est devenue un tribunal à plein temps, en 1975, un des présidents suppléants a été investi de la responsabilité de l'arbitrage des griefs, tandis qu'un autre président suppléant a été chargé de l'arbitrage des conflits d'intérêts.

**A-5** La Loi prévoit également l'établissement de divisions de la Commission qui sont formées d'un ou de plusieurs membres. Les demandes d'accréditation, les différends découlant de l'exclusion des unités de négociation des personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, et la désignation des employés dont le travail est essentiel à la sécurité du public sont presque toujours tranchés par des divisions composées de trois membres. Il arrive plus souvent, toutefois, que les affaires dont est saisie la Commission soient tranchées par une seule personne. La Loi prévoit plus précisément que les griefs renvoyés à la Commission seront traités par un président ou par un membre unique de la Commission. Les plaintes au sujet de pratiques déloyales de travail sont également tranchées la plupart du temps selon cette méthode. Evidemment, cela suppose que chaque membre et président de la Commission puisse faire preuve d'un niveau élevé de compétence.

**A-6** Une des modifications apportées à la Loi en 1975 visait à permettre aux employés et aux agents négociateurs de participer au processus de nomination et d'augmenter les chances que seules les personnes possédant les compétences nécessaires pour appliquer la Loi soient nommées membres de la Commission. À l'exception de ceux qui font partie du groupe du président, tous les membres à plein temps ou à temps partiel de la Commission doivent être nommés par le gouverneur en conseil, à partir d'une liste que le président établit après avoir consulté tous les agents négociateurs et tous les employeurs. La liste doit comprendre les noms de toutes les personnes recommandées par ces organismes ainsi que les noms de toutes celles que le président considère comme aptes à exercer cette fonction.

**A-7** La Commission est responsable devant le Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Couronne qui est désigné par le gouverneur en conseil, sauf que les membres du Conseil du Trésor ne peuvent être désignés. Actuellement, ce ministre est le président du Conseil privé. Sa seule responsabilité aux termes de la loi consiste à déposer chaque année devant le Parlement le rapport de la Commission sur son administration pendant l'année financière précédente. Toutefois,



## INTRODUCTION

### COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

**A-1** La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est le tribunal quasi-judiciaire créé par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et responsable de l'application de celle-ci. Son rôle principal à titre de tiers neutre est de faciliter le règlement de litiges reliés à la négociation collective ainsi que d'autres conflits qui surgissent dans la fonction publique fédérale. En cas d'impasse dans les négociations, les agents négociateurs peuvent choisir soit le renvoi de leurs litiges à un bureau de conciliation avec possibilité d'une mesure de grève, soit l'arbitrage exécutoire. La Commission dispense au besoin des services de médiation ou de conciliation.

**A-2** La plus grande partie des affaires renvoyées à la Commission se compose des affaires d'arbitrage de griefs découlant d'un conflit concernant l'application ou l'interprétation des dispositions des conventions collectives, ou de mesures disciplinaires. La Commission tranche également des demandes d'accréditation présentées par les agents négociateurs ainsi que des plaintes liées à des pratiques déloyales de travail. De plus, elle détermine si des personnes doivent être exclues de la négociation collective parce qu'elles sont préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles au regard de la Loi. Enfin, la Commission tranche les différends reliés à la question de savoir quels employés, dans l'éventualité d'une grève, doivent demeurer au travail pour ne pas compromettre la sécurité publique.

**A-3** La Loi dispose que la Commission se compose d'un président, d'un vice-président, d'au moins trois présidents suppléants et du nombre de membres à temps plein ou partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaire pour que cet organisme puisse s'acquitter de ses fonctions. Tous les membres à plein temps sont nommés pour une période maximale de sept ans, tandis que, dans le cas des membres du groupe du président, cette période ne doit pas dépasser dix ans. À la fin de l'année écoulée, la Commission comptait deux présidents suppléants et quatre membres à plein temps. Par ailleurs, la Commission comptait 25 membres à temps partiel qui résident dans différentes localités, dans tout le pays. Ceux-ci assument principalement le rôle d'arbitre et leur



# L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

67	Introduction
68	Consultation des parties à la négociation collective
69	Programme à l'intention des parties à la négociation collective
70	Programme applicable aux classes exclues de la négociation collective
71	Communications avec les organismes de l'extérieur de la Fonction publique
71	Analyses et études des travaux de recherche
73	APPENDICE (TABLEAUX)



<b>K. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES</b>	63
<b>J. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION</b>	59
Généralités	59
Pouvoir du président d'établir un bureau de conciliation	59
Questions négociables	61
Questions non négociables	61
<b>I. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES</b>	57
Objets de la décision arbitrale	57
Application de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public	57
<b>H. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS</b>	37
Questions de statut et de compétence	37
Questions de preuve et de procédure	39
Mesures disciplinaires	41
Interprétation et application des conventions	47
Renvois en vertu de l'article 98 de la Loi	53
<b>G. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS</b>	33
Demande présentée en vertu de l'article 18 de la Loi	33
Pratiques déloyales	34
Personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	34
<b>F. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS</b>	29
Généralités	29
Bureaux de conciliation	29
Conciliation et médiation	30
Examens	30

TABLE DES MATIÈRES		PAGE
<b>A. INTRODUCTION</b>		
Composition et fonctionnement de la Commission	1	
Résumé de l'activité au cours de l'année	3	
Bureau de recherches sur les traitements	5	
Secrétariat du Conseil national mixte	6	
<b>B. PERSONNEL</b>		
7		
<b>C. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS</b>		
Demandes d'accréditation comme agent négociateur	9	
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation	11	
Choix de la méthode de règlement des différends	12	
Désignation des personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	13	
Employés désignés	14	
Plaintes	14	
Demande de révision d'une décision de la Commission	15	
Demandes de prolongation de délai	16	
Déclaration de droits du successeur	16	
Affaires diverses (article 18 de la Loi)	17	
<b>D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS</b>		
19		
Volume des renvois à l'arbitrage et leur liquidation	21	
Règlement des griefs découlant de la grève du groupe CR	23	
Affaires d'arbitrage émanant de Postes Canada	24	
<b>E. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS</b>		
27		



# COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

*Président:* J.H. Brown, c.r.

*Vice-président:* J.-M. Cantin, c.r.

*Présidents suppléants:*

G. D'Aignon, W.L. Nisbet, c.r.

*Membres à plein temps:* T.W. Brown, S.J. Frankel, J. Galipeault, J.C. Mayes,  
D.G. Pyle, M. Korngold Wexler

*Membres à temps partiel:* R.D. Abbott, G.W. Adams, c.r., S. Ashley, D.M. Beatty,  
G.G. Brent, H.D. Brown, R.M. Brown, A.W.R. Carrothers, M.I. Chertkow, I.  
Christie, M. Garneau, H.A. Hope, c.r., D. MacLean, E.J. MacNeil, L. Mitchell, c.r.,  
E. Moalli, D.R. Munroe, K.E. Norman, J.D. O'Shea, J.B. Rose, M. Salzman, C.G.  
Simmons, J.F.W. Weatherill, J.M.P. Weiler, C.B. Williams.

## GROUPE D'ARBITRAGE

*Représentant les intérêts de l'employeur:* A.J. Bast, D.R. Brown, P.M.J. Gostony, I.W.  
Hanchard, R.G. Herbert, G.R. McWilliam, F.W. Murray, K.W. Preston, W.D.  
Shuttleworth, S. Thibaudau.

*Représentant les intérêts des employés:* L.W.C.S. Barnes, M. Bédard, G. Côté, P.T.  
Crosby, W.B. Cunningham, E.C. Fortier, J. Jessop, A. Manion, G. Walker, J.M.  
Vickers.

## PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

*Avocat général:*  
J.E. McCormick

*Secrétaire-greffier:*

G.E. Plant

*Directeur des services de médiation:*

K. Strike

*Directeur de l'administration:*

L. Labrecque

## BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

*Directeur général:*

R.C. Des Lauriers

*Directeur des opérations:*

J.T. Cunningham

*Directeur de la recherche:*

F. Quinet

## CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

*Secrétaire général:*

D. Davidge





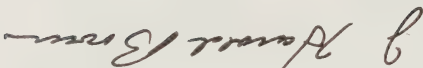
L'honorable Erik Nielsen  
vice-premier ministre et  
président du Conseil privé  
de la Reine pour le Canada  
Chambre des communes  
Ottawa

Monsieur,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 115 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Dix-septième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui porte sur la période du 1<sup>er</sup> avril 1983 au 31 mars 1984 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président,



J. Harold Brown

© Ministère des Approvisionnements et Services Canada 1984  
N° de cat. SRI-1984  
ISBN 0-662-53226-0

**1983-1984**

**DIX-SEPTIÈME  
RAPPORT  
ANNUEL**



**COMMISSION DES  
RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE**





1983-1984

DIX-SEPTIÈME  
RAPPORT  
ANNUEL



COMMISSION DES  
RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE

CA1  
CS25  
A55

**PUBLIC SERVICE  
STAFF RELATIONS  
BOARD**



**EIGHTEENTH  
ANNUAL  
REPORT**

**1984-85**





**PUBLIC SERVICE  
STAFF RELATIONS  
BOARD**



**EIGHTEENTH  
ANNUAL  
REPORT**



**1984-85**

© Minister of Supply and Services Canada 1985

Cat. No. SR1-1985

ISBN 0-662-54094-8

The Honourable Ramon Hnatyshyn,  
President of the Queen's Privy Council  
for Canada and Government House Leader,  
House of Commons,  
Ottawa.

Dear Mr. Hnatyshyn,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 115 of the Public Service Staff Relations Act, the Eighteenth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board covering the period from April 1, 1984 to March 31, 1985 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in cursive script that reads "J Harold Brown". The signature is written in dark ink and is positioned above the printed name and title.

J. Harold Brown,  
Chairman





## PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

---

*Chairman:* J.H. Brown, Q.C.

*Vice-Chairman:* J.-M. Cantin, Q.C.

---

*Deputy Chairmen:* M. Bendel, G. D'Avignon, W.L. Nisbet, Q.C.

---

*Full-Time Members:* T.W. Brown, J. Galipeault, D. Kwavnick, M. Korngold Wexler, R.C. Young

---

*Part-Time Members:* R.D. Abbott, G.W. Adams, Q.C., S.M. Ashley, D.M. Beatty, G.G. Brent, H.D. Brown, R.M. Brown, A.W.R. Carrothers, M.I. Chertkow, I. Christie, S.J. Frankel, H.A. Hope, Q.C., E.J. MacNeil, L. Mitchell, Q.C., J.D. O'Shea, Q.C., J.B. Rose, M. Saltman, C.G. Simmons, J.F.W. Weatherill, J.M.P. Weiler, C.B. Williams

---

### ARBITRATION PANELS

*Representative of the Interests of the Employer:* A.J. Bast, D.R. Brown, P.M.J. Gostony, I.W. Hanchard, R.G. Herbert, Q.C., G.R. McWilliam, F.W. Murray, K.W. Preston, W.D. Shuttleworth, S. Thibaudeau

*Representative of the Interests of Employees:* L.W.C.S. Barnes, M. Bédard, G. Coté, P.T. Crosby, W.B. Cunningham, E.C. Fortier, J. Jessop, A. Manion, J.M. Vickers, G. Walker

---

### PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

<i>General Counsel:</i>	J.E. McCormick
<i>Secretary/Registrar:</i>	G.E. Plant
<i>Director, Mediation:</i>	K. Strike
<i>Director, Administration:</i>	L. Labrecque

---

### PAY RESEARCH BUREAU

<i>Director General:</i>	R.C. Des Lauriers
<i>Director, Operations:</i>	J.T. Cunningham
<i>Director, Research:</i>	F. Quinet

---

### NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

<i>General Secretary:</i>	D. Davidge
---------------------------	------------

---



---

<b>CONTENTS</b>	<b>PAGE</b>
-----------------	-------------

---

<b>A. INTRODUCTION</b>	
The Year in Brief	1
Composition and Operation of the Board	2
Pay Research Bureau	4
National Joint Council Secretariat	5

---

<b>B. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION</b>	
Applications for Certification as a Bargaining Agent	7
Determination of Membership in Bargaining Units	9
Revocation of Certification	10
Choice of Dispute Resolution Process	10
Designations of Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	11
Employees Designated for the Safety or Security of the Public	12
Complaints	14
Requests for Review of Board Decisions	15
Applications for Extensions of Time	15
Various Proceedings under Section 18	15

---

<b>C. ADJUDICATION PROCEEDINGS</b>	17
Adjudication Case Load and its Disposition	18
Resolution of CR Strike Related Grievances	19
Post Office References to Adjudication	20
Expedited Adjudications	21

---

<b>D. ARBITRATION PROCEEDINGS</b>	23
-----------------------------------	----

---

<b>E. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS</b>	
Conciliation and Mediation	27
Conciliation Boards	28
Examinations	28
<hr/>	
<b>F. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS</b>	
Applications under Section 33 of the Act	31
Designation of Employees under Section 79 of the Act	32
Unfair Practices	33
Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	34
<hr/>	
<b>G. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS</b>	
Questions of Status and Jurisdiction	37
Questions of Procedure and Evidence	40
Disciplinary Action	44
Interpretation and Application of Agreements	51
References under Section 98 of the Act	56
<hr/>	
<b>H. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS</b>	
Application of Public Sector Compensation Restraint Act	59
Subject Matter of Arbitral Awards	59
<hr/>	
<b>I. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS</b>	
General	63
Application of Public Sector Compensation Restraint Act	63
<hr/>	
<b>J. COURT DECISIONS OF INTEREST</b>	65
<hr/>	



## **K. PAY RESEARCH BUREAU**

Introduction	69
Consultation with the Parties to Collective Bargaining	70
Program for the Parties to Collective Bargaining	71
New Studies	72
Responses to Special Requests	72
Cooperative Arrangements	73
Program for Non-Represented Groups and Excluded Classes	73
Program Evaluation	73
Research Analyses and Studies	74
Communications with Organizations outside the Public Service	75

---

<b>APPENDIX (TABLES)</b>	77
--------------------------	----





## INTRODUCTION

### THE YEAR IN BRIEF

**A-1** A notable feature of the year under review was the successful disposition of a large number of references to adjudication. Such adjudication of grievances over the application or interpretation of collective agreements and disciplinary action imposed by the employer forms the largest volume of the Board's case load. Of some 2,500 cases outstanding at the beginning of the year, over 2,100 were disposed of by settlement or decision. During the year a further 469 grievances were referred so that, at March 31, 1985, there remained a balance of 852 adjudication cases representing a reduction of more than 60 per cent over the end of the previous fiscal year. This reduction largely came about because of the disposition of a considerable number of outstanding cases arising out of the clerical and regulatory group strike of 1980 or referred by the Canadian Union of Postal Workers.

**A-2** The circumstances leading to the 460 outstanding cases referred by the Canadian Union of Postal Workers had taken place before the establishment of the Canada Post Corporation on October 16, 1981. By March 31, 1985, the end of the year under review, only 75 of them remained before the Board and all of these were resolved by the end of April 1985.

**A-3** At April 1, 1984, some 1,500 disciplinary grievances related to the 1980 CR strike were still outstanding. As a result of a judgment of the Federal Court of Appeal (see PSSRB 17th Annual Report, 1983-84, K-12) the bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada, in January 1985 informed the grievors that it was withdrawing its support in this matter. The Board also advised the grievors that their adjudication proceedings would be terminated unless they individually informed the Board, by early March, that they wished to continue without the support of the Alliance. Proceedings were terminated for more than 1,200 of the cases by the end of March and the rest were disposed of early in the new year.

**A-4** Also outstanding at the beginning of the year were 200 CR strike related grievances that the parties had agreed would be dealt with by the Vice-Chairman of the Board in the special mediation-adjudication procedure. These were reduced to 125 cases which it is expected will be disposed of by withdrawal or determination in the coming year.

**A-5** During the year bargaining units began to emerge from the restraints imposed by the 1982 Public Sector Compensation Restraint Act, which had put a freeze on collective bargaining in the Public Service. The Board, therefore, was once more called upon to make decisions about the designation of employees whose duties must be performed for the safety or security of the public. By year's end, however, negotiations for most units were still at a preliminary stage while the Treasury Board, the Public Service Alliance of Canada and the Professional Institute of the Public Service of Canada concentrated their efforts on issues of wider application such as master agreement bargaining. Most of the active negotiations for individual bargaining units were between their bargaining agents and the separate employers.

## **COMPOSITION AND OPERATION OF THE BOARD**

**A-6** In 1967 the Public Service Staff Relations Act established a system of collective bargaining and grievance adjudication in the federal Public Service. The Public Service Staff Relations Board is the neutral, third party, quasi-judicial tribunal responsible for the administration of this Act. Its mandate is to facilitate the resolution of collective bargaining and other disputes, and to adjudicate grievances falling under the purview of the Act.

**A-7** The Board also deals with applications made by employee organizations to be certified as the bargaining agent for a unit or units of employees. There have been an ever increasing number of such applications in the past few years as the Public Service Alliance of Canada and a number of locals of the United Food and Commercial Workers Union have sought to secure the bargaining rights for units of employees of the Staff of the Non-Public Funds at Canadian Forces bases. During this year the Board received 37 applications for certification, the largest number since the first year of the Board's operations. As well, the Board handles complaints of unfair labour practices and makes determinations on persons to be excluded from bargaining units because they are employed in a managerial or confidential capacity as defined in the Act.

**A-8** The Public Service Staff Relations Act provides for a Board composed of a Chairman, a Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time and part-time members as the Governor in Council considers necessary to discharge the responsibilities of the Board. The Act contemplates that members sit alone on references to adjudication, whereas in other types of proceedings the Board most often sits in divisions of three members.

**A-9** During most of the year under review there were five persons in the chairman group and five full-time members, two of whom, Mr. David Kwavnick and Mr. Roger Young, were appointed in June



1984. In March 1985 Mr. Jean Galipeault was appointed for a further maximum term of seven years as a full-time member. There were also 21 part-time members in locations across the country. Although two of them have been called upon from time to time to act as chairmen at hearings of unresolved interest disputes, part-time members act mostly as adjudicators assigned to hear and determine unresolved grievances. The number of such scheduled hearings depends largely on the available human resources of the parties to bargaining. During this year, the capacity of the full-time Board was equal to the number of scheduled cases so that there was little occasion to use the services of the part-time members.

**A-10** The Board has its offices in Ottawa and is comprised of two activities, the Staff Relations Administration and the Pay Research Bureau. The Chairman is the Chief Executive Officer for all matters relating to the two activities. He is responsible to Parliament through such Minister of the Crown as may be designated by the Governor in Council, other than a member of the Treasury Board. Almost invariably since the Board's inception the designated Minister has been the President of the Queen's Privy Council for Canada. The Minister has the responsibility for laying before Parliament each year the annual report of the Board covering its administration during the previous year and is also responsible for the Board for purposes of the Financial Administration Act. This entails the consideration and signing of such documents as the Board's program forecasts, the estimates, expenditure plans for each year and submissions to Treasury Board of a non-routine nature. The Minister is also the line of communication with the Governor in Council for purposes of appointments to the Board.

**A-11** Since amendments to the Act in 1975, one of the Deputy Chairmen has been assigned responsibility for adjudication of unresolved grievances and another Deputy Chairman has been assigned responsibility for arbitration of interest disputes. Mr. Michael Bendel has been responsible for the latter function since his appointment in June 1984 for a ten year term.

**A-12** With the exception of the chairman group, all appointments of full or part-time members of the Board must be made by the Governor in Council from a list prepared by the Chairman after consultation with all the bargaining agents and employers. The list must include the names of all persons recommended by those bodies and can also include the names of any other persons whom the Chairman considers suitable for appointment.

**A-13** The case load of the Board depends on the number of applications, complaints, references to adjudication and other proceedings instituted by the Treasury Board as employer and the separate employers and by the certified bargaining agents and the

employees they represent. Similarly, the frequency with which the Board is called upon to act in a mediation or conciliation capacity also depends on the parties and the degree to which they are able to resolve their disputes without third party assistance.

**A-14** At March 31, 1985, some 216,000 employees in 152 bargaining units were encompassed by the collective bargaining and other provisions of the Act. The Treasury Board Secretariat acts for the government as the employer for 76 units in the central administration. For the remaining 76 units there are 10 separate employers the two largest of which are the National Research Council with 3,200 organized employees and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces with 1,800.

**A-15** The Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent for 80 units representing some 175,000 employees, while the Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for 32 units representing some 19,500 employees. The remaining 40 units are represented by 20 other certified bargaining agents (see Table 2). In addition there are several thousand public servants who are not subject to collective bargaining but who are entitled to remedial procedures before the Board.

## **PAY RESEARCH BUREAU**

**A-16** The PRB collects data to provide an objective service of timely compensation information on pay rates and conditions of employment for occupational classes outside the Public Service which are comparable to those within it. Primarily such information is intended to meet the needs of the parties to collective bargaining in establishing remuneration and other conditions of employment for bargaining unit employees. It also provides guidance in determining compensation for excluded groups, particularly persons employed in managerial capacities.

**A-17** Much of the relevant information is gathered directly by Bureau officers in field surveys where they seek information on pay and other benefits for employees outside the Public Service. The Bureau has been making increasing use of automated techniques in keeping its pay information up-to-date. Through the Advisory Committee on Pay Research and its technical committees, the Bureau involves the representatives of employers and certified bargaining agents in the Public Service in the determination of programs and the development of research, survey methodology and policies. Reports are generally published annually or semi-annually for over 150 key classes and levels in all categories of employment. The compensation survey program measuring pay in the economy includes classes in the operational, administrative support, administrative and foreign service, technical,

scientific and professional and management categories. Normally actual aggregate salary information is presented by level of occupation.

**A-18** During the year under review outside management consultants completed a program evaluation of the PRB. The objective was to assess the Bureau's performance in meeting Public Service clients' and third party needs, to identify areas of inadequacy, and to assess collection and dissemination methods. The results of the evaluation were to be used in policy formulation and to assist managers in program planning. Although the assessment of the Bureau's operations was positive, the recommendations made in the consultants' report were discussed with the members of the Advisory Committee on Pay Research and considered internally. This in turn resulted in a plan of action formulated by the Bureau in response to some of the recommendations. That plan has been largely implemented by year's end.

## **NATIONAL JOINT COUNCIL SECRETARIAT**

**A-19** The Board provides premises and administrative support services to the N.J.C. which is a consultative body composed of representatives of the government on the official side and representatives of the employees on the staff side. It serves as a consultation forum on, and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.





## **PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION**

**B-1** All the proceedings in this section are dealt with by full-time members of the Board alone or, more often, in divisions of three.

### **APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT**

**B-2** During the year under review the Board received 37 applications for certification, the greatest number since the first year of the Board's operation. In addition there were three cases carried into the year, making a total of 40 applications. The Board determines whether or not a unit of employees is appropriate for collective bargaining and whether the majority of these employees wish the applicant organization to be their bargaining agent.

**B-3** Two of the applications carried over from the previous year affected employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. One, filed by the United Food and Commercial Workers Union, Local 1979, for employees in the operational category at CFB Halifax, Nova Scotia, was dismissed by the Board following a representation vote. In the other application, the Public Service Alliance of Canada was certified by the Board to represent the employees in the administrative support category at CFB Goose Bay, Labrador. The third application carried over had been filed by the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 1574, and affected a unit of non-supervisory employees in the operational category employed by the Northern Canada Power Commission. By a decision issued early in the year under review and reported in the previous Annual Report, this application was dismissed as being untimely.

**B-4** The Board issued certificates to the Public Service Alliance of Canada to represent employees in the administrative support category at Ottawa, Gagetown, Bagotville, Winnipeg, Trenton and Toronto as well as employees in the operational category at St-Jean, Montreal, Bagotville, Suffield and Toronto. During the same period the Board granted leave to the Alliance to withdraw four applications for the administrative and foreign service category at CFB Ottawa, the operational category at Winnipeg and Masset and the administrative support category at Suffield. The remaining six applications filed by the

Alliance were being processed at year end. These were for employees in the administrative and foreign service, administrative support and operational categories at CFB Cold Lake, the operational category at Winnipeg and Penhold and the administrative support category at Valcartier. The 21 applications described above, filed by the Public Service Alliance of Canada, all affected employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. Eight other applications for bargaining units with this employer were received during the year.

**B-5** The United Food and Commercial Workers, Local 1979, was certified to represent the employees in the operational category at CFB Trenton. Local 206 of this union was certified to represent employees in the operational category at Canadian Forces Bases at Borden and North Bay. As well, the Alberta Food and Commercial Workers Union, Local 397, was certified to represent the employees in the operational category at Calgary. Late in the fiscal year the United Food and Commercial Workers Union, Local 1973, made its second attempt to represent the employees in the operational category at CFB Halifax. This application was being processed at year end as was an application of the Alberta Food and Commercial Workers, Local 401, for a unit of employees in the operational category at CFB Edmonton. The Commercial Workers Union, Local 486, was certified to represent the employees in the operational category at CFB Ottawa and at the National Defence Medical Centre also in Ottawa. Its third application, for employees in the administrative support category at CFB Ottawa, was withdrawn and the Public Service Alliance, which had also applied for this unit of employees, was certified by the Board.

**B-6** In addition, the Board received during the year five applications seeking the displacement of bargaining agents previously certified. In all of these applications the Board ordered the taking of representation votes to determine whether the majority of the employees in the bargaining units wished for the change. The International Brotherhood of Electrical Workers, Local 1574, made its third attempt in the last three years to be certified for the non-supervisory employees in the operational category employed by the Northern Canada Power Commission. Following a vote, the Board was not satisfied that a majority of employees in the unit wished the applicant to represent them as their bargaining agent and therefore dismissed the application. Representation votes took place simultaneously among aircraft operators and radio operators represented by the Canadian Union of Professional and Technical Employees and employed by the Treasury Board. As a result the Aircraft Operations Group Association and the Canadian Association of Professional Radio Operators were certified to represent the respective groups. Two applications filed by the Canadian Union of Public Employees, Local 2656, sought the displacement of the Syndicat général du cinéma et de la télévision as bargaining agent for employees in the administrative support and operational categories of

the National Film Board. Following the results of the representation votes the Board certified the applicant for both categories of employees.

**B-7** The Public Service Alliance of Canada filed three applications for certification to represent interviewers and senior interviewers employed by the Minister of Supply and Services Canada to collect information for Statistics Canada in the Vancouver, Halifax and Montreal regions. The Treasury Board opposed the first two applications alleging that it was not the employer and that the persons involved were not employees as defined in the Act. The Board entertained the representations of the parties on this issue of jurisdiction and the decision was pending at year end. The third application, affecting interviewers and senior interviewers in the Montreal region, was held in abeyance by the Board awaiting this decision.

**B-8** In total, during the year under review the Board certified eight different bargaining agents to represent a total of 22 bargaining units. Eighteen of these bargaining units consisted of employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, two of employees of the National Film Board and two of employees of the Treasury Board.

## **DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNITS**

**B-9** The employer or an employee organization may apply to the Board under section 33 of the Act for a determination as to whether an employee or class of employees is included in a bargaining unit. One such application, filed by the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council, Esquimalt, B.C., was carried over from the previous year. This concerned the employer's transfer of two employees from the ship repair bargaining unit, represented by the applicant, to the general labour and trades bargaining unit, represented by the Public Service Alliance of Canada. The Board determined that the employees in question were in fact performing duties described in the ship repair group definition.

**B-10** There were three applications during the year under review. One, by the Public Service Alliance of Canada, was withdrawn at a hearing before the Board. This followed an agreement between the applicant and the Northern Canada Power Commission on whether employees classified as stockkeepers were included in the non-supervisory operational category bargaining unit. An application filed by the Commercial Workers Union, Local 486, requested the Board to determine if a person employed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, at CFB Ottawa should be included in the operational category. This application was being held in abeyance pending a decision of the Board on the status of the same person in a certification application affecting employees in the administrative support category



at CFB Ottawa. The third application was filed by the United Food and Commercial Workers Union, Local 1973. This requested the Board to determine if the vending supervisor employed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces at CFB Gagetown, N.B., should be included in the operational category. On the basis of written representations submitted by the parties the Board determined that the person concerned was not covered by the definition of an employee and dismissed the application.

## **REVOCATION OF CERTIFICATION**

**B-11** During the year three applications were submitted to the Board by employees of the Staff of the Non-Public Funds employed at CFB Chatham, N.B. All of them sought the revocation of the bargaining rights granted by the Board to the United Food and Commercial Workers Union, Local 1973. The first application, filed by an employee in the operational category, was dismissed by the Board as being untimely. The remaining two applications, filed late in the year by employees in the administrative support category and operational category, were being processed at year end.

## **CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS**

**B-12** Before negotiations may begin on behalf of any bargaining unit, the bargaining agent must inform the Board which process for the resolution of interest disputes is to apply to that unit. There are two options. One is binding arbitration and the other is referral to a conciliation board with the possibility of strike action. To facilitate the choice of process a bargaining agent may, pursuant to subsection 36(2) of the Act, ask the Board to obtain from the employer a statement of employees in the unit considered designated under section 79 and thus prohibited from participating in a strike. The bargaining agent may not challenge such a statement at this time. During the year eight requests for such statements were filed by three different bargaining agents.

**B-13** This year, the Public Service Alliance of Canada was certified to represent the administrative support category bargaining units at Canadian Forces Bases at Goose Bay, Ottawa, Bagotville and Trenton. It specified the conciliation board route in the event of negotiation impasses with the employer, the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. The Alliance also specified the conciliation board route for employees of the same employer in the operational category bargaining units at St-Jean, Montreal and Bagotville. At year end the Alliance had not specified its method for resolving interest disputes on behalf of employees in the operational category unit at CFB Suffield or for employees in the administrative support and operational category bargaining units at CFB Toronto.



**B-14** The Commercial Workers Union, Local 486, the certified bargaining agent representing employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces in the operational category bargaining units at CFB Ottawa and at the National Defence Medical Centre also at Ottawa, specified the arbitration route. The Retail, Commercial and Industrial Union, Local 206, specified the arbitration route for the employees in the operational category at CFB Borden. No specification had been received at the end of the year for employees in the operational category at CFB North Bay, Ontario, also represented by this agent, now officially known as United Food and Commercial Workers, Local 206. The Alberta Food and Commercial Workers Union, Local 397, also specified the arbitration route for the employees in the operational category at CFB Calgary. The United Food and Commercial Workers Union, Local 1979, certified near the end of the fiscal year to represent the employees in the operational category at CFB Trenton, selected arbitration as its method to resolve disputes with the Staff of the Non-Public Funds.

**B-15** The Canadian Association of Professional Radio Operators specified the arbitration route on behalf of the employees in the radio operation group bargaining unit for which the Treasury Board is the employer. Upon receipt of statements from the employer showing no proposed designations, the Canadian Union of Public Employees, Local 2656, specified that referral to arbitration will be the method to resolve negotiation disputes for employees in the administrative support and operational categories bargaining units at the National Film Board. Arbitration is the process which statutorily applies for the five units in the administrative support category with the Canadian Security Intelligence Service as a new separate employer. At the end of the year under review the Aircraft Operations Group Association, representing the employees in the aircraft operations group bargaining unit, had not yet specified its method of resolving disputes.

**B-16** Also during the year the Board was requested to record alterations of the dispute resolution process specified for 28 bargaining units. Table 3 of the Appendix sets out these alterations and the approximate number of employees affected in each case. Table 2 shows that at year end 94 bargaining units had specified the conciliation board route and 54 had specified arbitration. Table 4 shows the bargaining units which have specified the conciliation board route and Table 5 shows the bargaining units which have specified arbitration.

## **DESIGNATIONS OF PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY**

**B-17** The definition of "employee" in section 2 of the Act excludes "a person employed in a managerial or confidential capacity" from membership in a bargaining unit. Section 2 also defines a person employed in such a capacity as one who is described in one or more of the lettered paragraphs from (a) to (g). At the time of certification, in

the absence of agreement by the parties, the Board determines which persons are so designated. Subsequently, other persons may be designated as the result of "updating lists" submitted by the employer. The bargaining agent for the unit may object to the names on these lists. In such cases the Board makes the determination, generally based on the evidence contained in the report prepared by an appointed staff examiner and based on evidence adduced by the parties in respect of the report.

**B-18** An updating list may contain a single name or the names of many persons and will generally reflect replacements, changes in organization or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year the Treasury Board filed 734 such lists affecting 58 bargaining units. The separate employers filed another 12 lists affecting four bargaining units. While bargaining agents usually make no objection to replacement lists, they often do object to new proposals of persons for exclusion from bargaining units. During this year the Board made 12 appointments of examiners to inquire into the duties and responsibilities of 13 employees. The Board also issued six decisions affecting 16 persons proposed for designation.

## **EMPLOYEES DESIGNATED FOR THE SAFETY OR SECURITY OF THE PUBLIC**

**B-19** Employees designated under section 79 of the Act are those prohibited from participating in a strike because the performance of their duties is deemed necessary for the safety or security of the public. During the year under review, the Board received a total of 48 statements or lists of designated employees in 56 bargaining units. All these lists were filed by the Treasury Board with the exception of one from the Northern Canada Power Commission and one from the Communications Security Establishment, Department of National Defence. The bargaining agents objected to all the statements except for one covering the employees in the printing operations non-supervisory bargaining unit represented by the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada and four others affecting employees in the scientific regulation, physical science, occupational and physical therapy and psychology bargaining units represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada. These four, however, were filed in the last two weeks of the year under review and the time within which the Institute could file an objection had not yet expired.

**B-20** At the end of the year notices were being issued to designated employees in the ship repair group on the west coast. The Federal Government Dockyards, Trades and Labour Council, Esquimalt, B.C. had objected to all but two employees, but, following a hearing, the Board determined that all of the employees in the bargaining unit were designated employees. Also in the case of the objection of the Public Service Alliance of Canada to the statement filed by the Treasury

Board for the heating, power and stationary plant operations bargaining units, supervisory and non-supervisory, the Board determined that all employees were essential for the safety or security of the public.

**B-21** The Public Service Alliance of Canada was the most involved of the bargaining agents, receiving and objecting to statements of designated employees in 36 of its bargaining units. The Treasury Board withdrew a submission to which the Alliance objected for the designation of two librarians at External Affairs. The Alliance itself withdrew its objection to a list submitted by the Treasury Board proposing the safety or security designation of all the employees in the firefighter supervisory and non-supervisory bargaining units. It also withdrew its objection to the statement of designated employees in the operational non-supervisory bargaining unit employed by the Northern Canada Power Commission. At year end the Board was in the process of notifying the employees concerned of their designation.

**B-22** The Public Service Alliance of Canada's objection to the statement filed by the Communications Security Establishment, Department of National Defence, for operators in the administrative support category bargaining unit was carried over into the following year, as were the proceedings with respect to the Alliance's objections to statements affecting employees of the Treasury Board in the following bargaining units:

- printing (supervisory)
- education support
- photography
- drafting and illustration
- primary products
- ships crews (supervisory and non-supervisory)
- office equipment
- general labour and trades (supervisory and non-supervisory)
- correctional (supervisory and non-supervisory)
- communications
- clerical and regulatory
- hospital services (supervisory and non-supervisory)
- lightkeepers (supervisory and non-supervisory)
- engineering and scientific support
- purchasing and supply
- information services
- technical inspection
- general technical
- social science support
- welfare programmes
- general services (supervisory and non-supervisory)
- secretarial, stenographic and typing
- data processing



**B-23** The Professional Institute of the Public Service of Canada received from the Treasury Board a total of 14 lists of designated employees and at the end of the fiscal year had objected to ten of them. These were lists affecting the home economics, veterinary science, historical research, chemistry, nursing, engineering and land survey, social work, dentistry, computer systems administration, and pharmacy bargaining units. The Canadian Merchant Service Guild also objected to the list filed by the Treasury Board proposing the designation of all ships officers. The Canadian Union of Professional and Technical Employees objected to the lists filed by the Treasury Board for the translation, aircraft operations and radio operation groups. These last proceedings were terminated following representation votes leading to the displacement of this bargaining agent. The Aircraft Operations Group Association and the Canadian Association of Professional Radio Operators were certified to represent the employees in the aircraft operations and radio operation groups, respectively.

## COMPLAINTS

**B-24** Section 20 of the Act requires the Board to inquire into complaints of "unfair labour practices" as set out in sections 8, 9 and 10. A complaint can also be made that the employer has failed to give effect to the decision of an adjudicator or a provision of an arbitral award. When the Board upholds a complaint, it has the authority to order remedial action. Eleven such complaints were carried over from the previous year and 19 were received during the year under review.

**B-25** Of the 11 complaints brought forward five were withdrawn by the complainants by leave of the Board and four were dismissed after hearings due to lack of evidence to support the allegations. One was in abeyance at the end of the year after the Supreme Court of Canada dismissed a request from the Public Service Alliance of Canada for leave to appeal a Federal Court judgment. The remaining complaint carried over from the previous year was upheld by the Board. Four of the 19 complaints received during the year were dismissed by the Board following hearings. They dealt with alleged interference in union activities, the refusal to remove certain comments on an appraisal report placed on a personal file, and an alleged improper extension of time to respond to a grievance.

**B-26** A Board hearing was scheduled to take place early in the next year with respect to a complaint filed by 13 employees who alleged that the employer discriminated against them because they were called as witnesses at an adjudication hearing. Also scheduled was a hearing of a complaint alleging the employer's refusal to let a union representative attend a performance review interview. The remaining 12 complaints received during the year were all being processed at year end. These dealt with such allegations as refusal by the employer to accept



grievances, harassment of union officials, failure to implement the decision of an adjudicator, interference of management in the presentation of grievances, interference with union representations, and the withdrawal of a transfer offer after conditions were accepted.

## **REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS**

**B-27** Pursuant to section 25 of the Act the Board may, upon application, review, rescind, amend, alter or vary any decision or order made by it. Six such requests were filed during the year. All but one were denied by the Board and two were referred to the Federal Court of Appeal. In both cases the Court referred the issues concerned back to the Board for decision on the basis of the Court's direction. The most notable of these cases was an application filed by the Treasury Board requesting review of a Board decision denying the employer's proposals for managerial or confidential exclusions as steps in the grievance procedure. The application was dismissed. The matter was referred to the Federal Court of Appeal which referred it to the Board with directions on its disposition. Subsequently the Board issued a decision in which it designated the employer's proposed exclusions. (See paragraphs J-6 - J-9 of this report)

## **APPLICATIONS FOR EXTENSIONS OF TIME**

**B-28** Three applications were carried over from the previous year, all requests for extensions of time to present grievances. One was granted, one was withdrawn at the request of the applicant and the other was dismissed by the Board. Seven applications were received during the year, six of which concerned requests for extensions of time to present grievances. Three of them were dismissed and another, after being dismissed, was referred to the Federal Court of Appeal and subsequently sent back to the Board. In accordance with the directions of the Court the Board reconsidered the case and granted the applicant an extension of time to file a grievance.

## **VARIOUS PROCEEDINGS UNDER SECTION 18**

**B-29** The Board uses section 18 of the Act to consider allegations of non-compliance with other sections where no specific remedial procedure is provided in the Act. Two requests were carried over from the previous year and 13 were filed during the year under review, of which the Public Service Alliance of Canada filed eight.

**B-30** In one application the Alliance requested the Board to issue an order to the Treasury Board regarding the manner in which classification grievances were handled. The Treasury Board raised a question of jurisdiction saying that such grievances did not fall under section 90 of the Act. A hearing was scheduled early in the next fiscal

year to hear the representations of the parties on the question of jurisdiction and, if necessary, on the merits of the case. Two remaining applications filed by the Alliance were being processed at year end. One alleged that the Northern Canada Power Commission had contravened article 28 of the collective agreement covering non-supervisory employees in the operational category by depositing pay cheques of newly hired employees directly in the bank. The other alleged that the Social Sciences and Humanities Research Council had failed to bargain in good faith.

**B-31** The Professional Institute of the Public Service of Canada filed four applications this year. All concerned objections to the Treasury Board identification of persons as being employed in a managerial or confidential capacity. Late in the year the Treasury Board filed an application concerning a grievance which was referred to adjudication by an employee with respect to his discharge and which was held in abeyance after the parties had agreed to terms of settlement. This application was in process at year end.



## ADJUDICATION PROCEEDINGS

**C-1** The Public Service Staff Relations Act provides for a grievance procedure to resolve disputes arising out of the application or interpretation of a collective agreement and the imposition of discipline. This procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure. Alternatively, in the collective agreement the parties may propose their own grievance procedure which then takes precedence over that set out in the Board's regulations. Should the dispute remain unresolved at the final level of the grievance procedure, the Act provides for binding settlement through adjudication.

**C-2** Section 90 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within any department or agency of the central administration or a separate employer to which the Act applies. Two groups of grievances are referable to adjudication under section 91 of the Act. One group, defined in paragraph 91(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement. In this case, to refer the grievance, an employee must have the consent of his bargaining agent. The second group, defined in paragraph 91(1)(b), consists of grievances "arising from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty." In this case the employee need not have the consent of his bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this group may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those employed in a managerial or confidential capacity. During the year under review there were 469 grievances referred to adjudication, 285 of these under paragraph 91(1)(a) and 176 under paragraph 91(1)(b). Section 98 of the Act specifies another group of grievances, of a policy nature, which may be referred to adjudication. In total, eight such references were made during the year under review and three were carried over from the previous year. Table 9 shows the number of adjudications referred each year under the various paragraphs since the establishment of the Board. Of the 469 grievances referred during this year, about 65 per cent came from the Public Service Alliance of Canada, 21 per cent from the Canadian Air Traffic Control Association, and 14 per cent from other sources.

**C-3** As of April 1, 1984, the total number of outstanding grievances referred to adjudication was 2,567. During the year the Board disposed

of 2,184 of these and, although an additional 469 grievances were referred, as of March 31, 1985, there were only 852 outstanding adjudications (see Table 10 of this Report).

**C-4** The principal employer, the Treasury Board, and most of the separate employers and bargaining agents have their head offices in Ottawa which is therefore a convenient location for many adjudication hearings. The location of the grievor and the witnesses, however, often makes it necessary or desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated. The preferences of the parties are always considered. During the year, in addition to Ottawa, hearings were held in the locations listed below.

Alberta:	Calgary, Edmonton, Medicine Hat
British Columbia:	Abbotsford, Agassiz, New Westminster, Surrey, Vancouver, Victoria
Manitoba:	Steinbach, Winnipeg
New Brunswick:	Bathurst, Campbellton, Fredericton, Moncton
Newfoundland:	Cornerbrook, Goose Bay, St. John's
Northwest Territories:	Yellowknife
Nova Scotia:	Antigonish, Dartmouth, Halifax, Kentville
Ontario:	Guelph, Hamilton, Kingston, London, Pembroke, Sarnia, Toronto, Warkworth
Prince Edward Island:	Charlottetown, Summerside
Quebec:	Chicoutimi, Compton, Cowansville, Granby, Laval, Mirabel, Montreal, Quebec, Rouyn, St-Jean, St-Jérôme, Shawinigan, Senneterre, Trois-Rivières
Saskatchewan:	Saskatoon, Swift Current, Regina

## ADJUDICATION CASE LOAD AND ITS DISPOSITION

**C-5** One of the major goals of the Board during this year was to reduce the backlog of references to adjudication, the hearing and disposition of which was by far the largest single component of the Board's workload. Accordingly, the Board continued to pursue a policy initiated in 1983 of encouraging the parties, particularly the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada, to review pending adjudication cases, with a view to their possible settlement before being scheduled for hearing. This is to try to ensure, to the extent possible, that cases are not cancelled after they have been scheduled, thus achieving a more profitable use of resources, both financial and human.



**C-6** This initiative has had some relative success in respect of the two principal parties. Of the 318 cases scheduled for hearing, following consultation with the parties, 47 per cent were cancelled, largely due to settlement. However, the PSAC was the bargaining agent for the grievor or grievors involved in 180 scheduled hearings and only 34 per cent of these were settled and withdrawn prior to hearing.

**C-7** The Board does, of course, welcome settlement at any stage of the proceeding. It also recognizes that there are instances where the possibility of a settlement cannot be realistically ascertained until counsel for the parties visit the location and interview principals and witnesses. We are hopeful, however, that arrangements can be made which would make late settlements still less common than they are now. Otherwise, the Board might have to consider scheduling hearings of grievances referred to adjudication without its usual courtesy of consultation with the parties of interest.

## **RESOLUTION OF CR STRIKE RELATED GRIEVANCES**

**C-8** There were some very positive developments during this year in the disposition of grievances referred to adjudication, particularly those in respect of disciplinary actions taken by the employer in relation to a strike of the clerical and regulatory group bargaining unit in the fall of 1980.

**C-9** As a matter of record, the Treasury Board, anticipating possible unlawful strike action in the event of a national strike of the employees in the clerical and regulatory group bargaining unit, had issued a national directive to its management personnel setting out a standard scale of discipline and the procedure to be followed both before and after its imposition. In a decision involving some 20 grievors in Vancouver, each of whom had been given a one day suspension, the Board adjudicator found that the disciplinary action taken against them was justified and was consistent with that initially imposed on employees in the same units who had participated in similar or more serious unlawful conduct in other regions of the country. It was established, however, that the discipline imposed on such employees in the Quebec region had been rescinded in full or reduced to a written reprimand without there being any mitigating factors. The adjudicator found that by this unequal treatment in the imposition of discipline the employer had acted in a discriminatory manner. Accordingly, he reduced the one day suspension imposed on the grievors in Vancouver to a written reprimand to conform with the discipline imposed on the grievors in Quebec.

**C-10** The decision of the adjudicator was set aside by the Federal Court of Appeal on the ground that the adjudicator was without jurisdiction to consider the issue of discrimination. His sole jurisdiction

was to decide whether the disciplinary action resulting in the suspension of the grievors was justified at the time it was taken. The adjudicator's finding that the employer had discriminated against the grievors in the imposition of the discipline was, therefore, totally irrelevant to the issue before him. An application to the Supreme Court of Canada requesting leave to appeal the judgment of the Federal Court of Appeal was denied in June 1984.

**C-11** Approximately 1,500 employees had elected to follow the normal procedure and refer their grievances to adjudication. In light of the judgment of the Federal Court of Appeal, the PSAC, by letter in January 1985, advised these grievors that it would no longer continue to represent them in this matter. By letter dated February 8, 1985, the Board advised the same group of grievors to inform the Board by March 6, 1985, whether they wished to pursue their grievances to an adjudication hearing without the support of their bargaining agent. Only a handful of grievors indicated that they wished to do so. Accordingly, some 1,278 grievances were terminated by a decision dated March 20, 1985, and the remainder were terminated at the beginning of the new year.

**C-12** Some 8,500 disciplinary actions imposed by the employer in relation to the same strike were dealt with by a special *ad hoc* procedure. Briefly, these grievances were referred to departmental committees which were to attempt to reach an agreement on the appropriateness of the disciplinary penalty imposed by the employer. On the agreement of the parties, the Chairman of the PSSRB appointed its Vice-Chairman, Mr. J.-M. Cantin, to act as a mediator/adjudicator for cases where the committees reached an impasse in the settlement procedure. As of March 31, 1985, all but 125 cases had been resolved.

## **POST OFFICE REFERENCES TO ADJUDICATION**

**C-13** At the beginning of the year under review, there was still a backlog of 460 unresolved grievances referred to adjudication by employees represented by the Canadian Union of Postal Workers. These grievances had been initiated prior to the conversion of the Post Office Department to a Crown Corporation (Canada Post) on October 16, 1981.

**C-14** Throughout the 1984-85 year the Board has made a concerted effort to schedule these cases for hearing and to press the parties to settle and withdraw them. In most instances, the grievances were settled and withdrawn in the first half of the year, after they had been scheduled for hearing but before the actual hearing date. In order to accelerate the process, the Board scheduled 53 references of CUPW grievances in Victoria and 27 references in Surrey. In Victoria a number of cases were heard and the parties agreed that all the

remaining cases in Victoria and in Surrey would be settled and withdrawn on the basis of the decisions rendered on them. The decision dismissing these cases was rendered in March 1985 and the grievances scheduled for hearing in Surrey were withdrawn by the end of the fiscal year.

**C-15** As late as the end of December 1984 there were still 230 outstanding grievances by CUPW members from the Province of Quebec. All but 65 of these were, however, settled and withdrawn at the very end of the year under review, and the rest during April 1985. The remaining cases in Ontario and the four western provinces were settled and withdrawn without a hearing. Accordingly, a month after the end of the year under review, the Board had disposed of all Post Office grievances referred to adjudication.

## **EXPEDITED ADJUDICATIONS**

**C-16** In recent times there has been informal discussion among a number of the bargaining agents, the Treasury Board Secretariat and the Board concerning the possibility of adopting a procedure for the expeditious disposition of grievances referred to adjudication. At all times the Board has indicated its willingness to work with the parties in devising a format that would meet the needs of the parties and the requirement of the Board and the Act. Under the aegis of the National Joint Council and the parties themselves, these discussions resulted in a meeting of representatives of the PSAC and the PIPSC, the Treasury Board and the PSSRB in March 1985. Further discussions on this subject are anticipated in the coming year.







## ARBITRATION PROCEEDINGS

**D-1** The Public Service Staff Relations Act provides two options for dispute resolution in the event of an impasse between parties in their negotiations for a collective agreement. One is the referral of outstanding issues over which the Board has jurisdiction to a conciliation board, with the possibility of a legal strike following the report of the conciliation board. The other option is the referral to arbitration of the matters in dispute in respect of which the Board can make a binding award. Prior to giving notice to bargain in any round of negotiations, bargaining agents select one of these options for each bargaining unit. The option can be altered for each subsequent round of negotiations. During the year, with the emergence of bargaining units from the controls imposed by the Public Sector Compensation Restraint Act, collective bargaining resumed and interest disputes were referred to arbitration for the first time since the summer of 1982.

**D-2** There were nine requests for arbitration affecting eight bargaining units. Two of these requests were on behalf of the architecture and town planning group bargaining unit with the Treasury Board as employer. The PSSRB decided that it was without jurisdiction to entertain the first request since the parties had not exhausted collective bargaining. After more negotiation and the appointment of a conciliator, a further request for arbitration was made and at year end an award was pending. Also pending was an award in response to a request filed by the Professional Institute of the the Public Service of Canada for employees in the commerce group bargaining unit with the Treasury Board as employer. Another request by this agent, on behalf of employees in the medicine group bargaining unit, also with the Treasury Board acting as employer, had not yet been the subject of a hearing at year end.

**D-3** Of the four awards rendered during the year, three were in respect of a separate employer, the Communications Security Establishment, Department of National Defence. The fourth was for a request by the Treasury Board as employer for the economics, sociology and statistics group bargaining unit. The Canadian Air Traffic Control Association withdrew its request for arbitration before a hearing was scheduled as it was successful in reaching a collective agreement with the Treasury Board.

**D-4** A recurring issue in the arbitration hearings during the year was the proper stance for the Board to adopt as bargaining units exited from controls. In two cases, the employer argued that the Public Sector Compensation Restraint Act remained in force. It claimed that section 12 of the Act continued to prevent either the “catch up” of lost income or the redressing of any salary imbalances, between a bargaining unit and outside-sector employees or other public servants, resulting from the application of the Act. In response to these arguments, the Board noted that the data presented to it suggested that the bargaining units in question had fared better than their outside-sector counterparts during the period of the application of the Act and that, accordingly, there was no factual basis to which the employer’s interpretation could be applied. Although the Board did doubt the correctness of the employer’s interpretation of the Act, it was therefore not necessary for it to express a conclusion on that interpretation.

**D-5** In addition, a number of more general submissions were addressed to the Board on the appropriateness of different approaches to pay determination upon the expiry of controls. In one case, the Board expressed the view that it was of particular importance, at the first opportunity following the expiry of the “six and five” program for any particular bargaining unit, to examine any valid external comparisons. This would determine the existence of and, if necessary, permit the elimination or reduction of any significant differences in the levels of compensation for comparable jobs inside and outside the Public Service.

**D-6** In another case, the Board expressed its concern at the frequency with which the bargaining agent, the Economists’, Sociologists’ and Statisticians’ Association, and the Treasury Board had had recourse to arbitration for the economics, sociology and statistics group bargaining unit. It stated that, in rendering its award, it had to take account of this apparent dependence on arbitration. Arbitration was not intended to supplant collective bargaining as the primary mechanism for establishing new terms and conditions of employment, the primary responsibility for this being vested in the parties. The Board warned the parties, as well as all other participants in collective bargaining in the Public Service, not to regard arbitration as a “comfortable” alternative, offering predictable outcomes. They must not assume that, as some sort of conditioned reflex, the Board would necessarily mirror in its awards changes in terms and conditions of employment for other bargaining units, whether effected at the bargaining table or at arbitration.

**D-7** During the fall, a series of meetings was held at the initiative of the Board between the Deputy Chairman and senior officers of the Board, on the one hand, and representatives of employers and bargaining agents, on the other, to review various contentious issues relating to practice and procedure before the arbitration board. As a result of these consultations, several changes were announced in January 1985.

**D-8** Some of these changes had to do with relations between arbitrators and the Pay Research Bureau. Briefly, the PRB will regularly supply the Deputy Chairman with lists of publications distributed to the parties to bargaining and, on request, will provide him or members of the arbitration panel with the publications themselves. While arbitrators are seized of a dispute, PRB officers shall in no circumstances communicate to them their own views on possible interpretations or clarification of PRB data. On request PRB officers will assist the Deputy Chairman with research or in making calculations. The Board will refer only to such PRB material as has been or will be made available to the parties to bargaining.

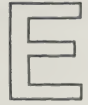
**D-9** The use of the form letter requesting the parties to include certain data in their written submissions is discontinued. The parties are now free to restrict their presentations to data and arguments they deem helpful to their positions. Any party intending to present jurisdictional objections, or to call any witnesses to testify at the hearing, is requested to so indicate in its written submission. While the selection of persons from the panels representative of the interests of the employer and of employees remains the responsibility of the Board, the parties may indicate to the Deputy Chairman or to the Secretary-Registrar their preferences in this regard for any particular request for arbitration.

**D-10** There has been some uncertainty on occasions as to which party should make its presentation first at a hearing. In order to assist the parties in preparing their written submissions the Deputy Chairman will decide, in respect of each request, which party is to proceed first, having regard to the number and nature of the proposals being made by each party.

**D-11** The previous policy to the effect that contact between the parties and the panel members was permissible prior to the start of the hearing but not thereafter remains in force. However, it is anticipated that if the Board, in the course of its deliberations, requires further input from the parties, this might be achieved, depending upon the circumstances, by means of a contact by each panel member with the party whose interests he or she represents.







## **CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS**

**E-1** The Public Sector Compensation Restraint Act extended collective agreements in effect on June 29, 1982, for a period of two years. Collective bargaining between the various employers and bargaining agents was, therefore, scheduled to recommence at the beginning of July 1984.

**E-2** Six collective agreements extended under the Compensation Restraint Act and involving two employers and four bargaining agents expired on June 30, 1984. By March 31, the end of the fiscal year under review, the majority of bargaining units had emerged from the control period. Nevertheless, the anticipated workload related to the negotiation of collective agreements did not materialize.

**E-3** The principal employer, the Treasury Board, and the two bargaining agents representing the majority of bargaining units, the Public Service Alliance of Canada and the Professional Institute of the Public Service of Canada, entered into discussions on several topics. Among these was the concept of negotiating at one time, as a master agreement, certain terms and conditions of employment applicable to a number of bargaining units. This approach naturally affected the progress of negotiations on behalf of individual bargaining units and, while some negotiations took place, there were few impasses which necessitated the intervention of a third party.

## **CONCILIATION AND MEDIATION**

**E-4** Six appointments of conciliation officers or mediators were made, all of staff members. Four of the impasses requiring the appointments arose out of negotiations conducted with separate employers. One mediation, carried over from the previous year, was a consequence of the decision by the Chairman of the Board not to establish conciliation boards for the operational, technical and administrative support category bargaining units at the headquarters of the Staff of the Non-Public Funds in Ottawa. Although no formal appointment was made, with the consent of the parties the Director of Mediation Services acted as mediator. A memorandum of settlement was reached but was not ratified by the membership of the bargaining units. Following a three-day strike and further mediation, a settlement was reached in early October 1984.

## CONCILIATION BOARDS

**E-5** Five requests for the establishment of a conciliation board were received, four of which were for bargaining units with separate employers. The Communications Security Establishment, Department of National Defence, is the employer for the technical category and the administrative support category (non-operators), while the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, is the employer for the operational category at CFB Valcartier and the administrative support category at CFB Kingston. The other request involved the architecture and town planning group, for which the Treasury Board is the employer. One board hearing, in respect of ship repair, west coast, for which the Treasury Board is the employer, effected a settlement between the parties without the necessity of a formal report.

## EXAMINATIONS

**E-6** The staff conducted 19 examinations of persons proposed as managerial and confidential exclusions from bargaining units. In nine of these cases, the parties withdrew either the proposal or the objection. A further 98 withdrawals were made prior to an examination, in many cases with the assistance of the staff of the Office of Mediation Services. At the end of the year under review, however, a considerable backlog of cases remained. This was due to the reluctance of the parties to proceed to examination in advance of court rulings on proposals for exclusion under head "e" of the Public Service Staff Relations Act.

**E-7** This situation developed as a result of two Board decisions which were appealed to the Federal Court of Appeal by the employer, the Treasury Board. The first Board decision was rendered on May 4, 1983, in respect of some 260 PM-2 employees in the programme administration bargaining unit. The second Board decision was rendered on August 9, 1983, in respect of 11 employees of Parks Canada, some of whom were in the programme administration bargaining unit, and some in the general technical occupational group.

**E-8** In each case, the employer had proposed the individuals for exclusion on the grounds that they had been assigned the responsibility to deal formally on behalf of the employer in the matter of employee grievances, and each had been designated a step one officer in the grievance procedure. The Court found that the Board had erred in law when, after having satisfied itself that the appropriate authority had been delegated to the individuals concerned and that information had been properly disseminated to the parties concerned, it then questioned the justification for the employer's decision and action. In a judgment rendered on January 31, 1985, the Court set aside the decisions of the Board and referred the matter back to it with direction on how to proceed. The bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada,

then sought leave to appeal this decision to the Supreme Court of Canada, but such leave was denied by decision of the Court rendered April 4, 1985. (See paragraphs J-6 - J-9 of this report.)





## **SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS**

### **APPLICATIONS UNDER SECTION 33 OF THE ACT**

**F-1** An application was made under section 33 of the Act to have the Board determine whether the employer had improperly removed two employees from the ship repair group and included them in the general labour and trades group bargaining unit. These employees had been classified as engine and mechanical equipment maintainers until the employer had reclassified them and changed their work location from the Esquimalt dockyard to a marine repair establishment in Victoria. It was the position of the employer that upon being reclassified and moved to another worksite the employees ceased to be members of the ship repair group and more properly belonged to the general labour and trades group. The employer also maintained that the Board had no jurisdiction to deal with the application as the assignment of duties and classification of positions fell within the employer's authority.

**F-2** In its determination, the Board emphasized that, while the employer has the exclusive authority in matters of classification, the Board has the exclusive authority under section 33 to determine in which bargaining unit an employee belongs. The Board cannot involve itself in the classification process. It can, however, compare the duties performed by the employees with the duties described in the group definition in the certificate of the bargaining agent for the bargaining unit concerned. After making such a comparison, the Board found that the employees were performing duties described in the ship repair group definition and were properly included in that group: *Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt) and Treasury Board* (1984) 5 PSSRB Decisions 34 (Board file 147-2-25).

**F-3** In a second application under section 33 of the Act, the Board considered whether a vending supervisor was an employee within the meaning of the Act and ought to be included in the bargaining unit. The supervisor was employed by the Staff of the Non-Public Funds to supply and maintain vending machines on a Canadian Forces base. Originally he was paid under a contract which provided a commission of eight per cent of vending sales. This arrangement was re-negotiated to provide an annual salary of \$12,000 plus eight per cent of gross sales in excess of \$12,500 per month. The new arrangement was, however, found

to be in violation of the Public Sector Compensation Restraint Act and the employer was directed to pay the supervisor in accordance with the provisions of the original contract. The Board found that he did not fall under the definition of "employee" in the Act since this excludes a person whose compensation consists of fees of office or is related to the revenue of the office. As a result, the vending supervisor could not be considered an employee for purposes of the Public Service Staff Relations Act and as such could not be included in the bargaining unit: *United Food and Commercial Workers, Local 1973 and Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces* (Board file 147-18-28).

## DESIGNATION OF EMPLOYEES UNDER SECTION 79 OF THE ACT

**F-4** During the fiscal year 1984-85, the Board considered cases under section 79 of the Act for the first time since the Federal Court of Appeal reviewed the Board's powers under section 79 in *the Queen in right of Canada as represented by the Treasury Board v. Canadian Air Traffic Association*, (1982) 2 F.C. 475. In that case, which was upheld by the Supreme Court of Canada [1982] 1 SCR 696, the Court of Appeal held that the Board may not make a designation on the basis of duties that, in its view, an employee should be required to perform in the event of a strike. The language of section 79 gives the Board only the authority to determine the employees or classes of employees whose duties in whole or in part are necessary for the safety and security of the public at the time the determination is made. On this basis the Board considered the case of *Federal Government Dockyards, Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.) and Treasury Board* (Board file 181-2-182) and designated all the employees in the ship repair group. These employees maintain and repair Canadian Armed Forces naval vessels and it is necessary for the safety or security of the public that the naval forces be ready for deployment at all times.

**F-5** In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board - Heating, Power and Stationary Plant Operation Group* (Supervisory and Non-Supervisory) (Board file 181-2-173) the Board considered the question of burden of proof and the meaning of the word "public" in section 79 cases. The Board rejected the argument of the employer that the burden of proof under section 79 rests on the bargaining agent. In making its finding the Board referred to the general proposition of law that the burden of proof lies on the party making an assertion unless the subject matter lies particularly within the knowledge of another party. Under section 79 of the Act, it is the employer who is asserting that the persons proposed for designation are performing duties necessary for the safety or security of the public. The exception to the general proposition does not apply in this case as the employer is in a better position than the bargaining agent to assess the duties being performed by its employees. It was therefore the finding of the Board that the burden of

proof under section 79 rests on the employer. In considering the meaning of the word “public” in section 79, the Board agreed with the parties that “public” must be taken to mean the people as a whole, including federal public servants.

**F-6** The Board found that the members of the heating, power and stationary plant operation group operate the stationary plants responsible for heat generation, ventilation, sewage treatment and water supply in public buildings. The function of the employees proposed for designation is to provide a controlled atmosphere in these buildings so as to enable the employees in them to carry out their jobs and members of the community at large to visit the buildings if they have occasion to do so. The Board concluded that if the duties of the employees proposed for designation were not performed, the atmosphere of the buildings would deteriorate so as to jeopardize the safety and security of the people who might be in them on any given day. Accordingly, the Board found that it must designate the employees proposed by the employer in the heating, power and stationary plant group as they are employees the performance of whose duties is necessary for the safety or security of the public.

## UNFAIR PRACTICES

**F-7** The right of an employee to present grievances was considered by the Board in a complaint brought under section 20 of the Act. In *Jacob De Groot and Gérard Bérubé* National Defence (Board File 161-2-311) the complainant was a fire fighter and the president of his union local. The respondent fire marshal visited the base at which the complainant was employed and subsequently issued a report in which he made recommendations for improvement in the fire department. Concerned by what he considered to be a high number of unwarranted grievances, especially those presented by a local representative of the union, he recommended that management obtain the assistance of the bargaining agent to resolve the situation. If this failed, he recommended that the individual's performance be looked at with a view to taking further action. It was the position of the complainant that the respondent was in effect recommending disciplinary action be taken against him if he continued to file grievances and to process the grievances of others.

**F-8** The Board found that the respondent had recommended that disciplinary action be taken against the complainant for exercising his rights under the Act and that the respondent was therefore in violation of paragraph 8(2)(c) of the Act. The Board emphasized in its decision that it is the unqualified right of an employee under the Act to present a grievance if he feels he has been unjustly treated. It was the view of the Board that feelings of unjust treatment are detrimental to productivity and that it is in the best interests of both the employer and the employee that these matters be addressed and resolved. The Board went on to



order the respondent to observe the prohibition contained in paragraph 8(2)(c) and to withdraw the offending provision of his report.

## **PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY**

**F-9** The Board has held in a number of cases over the years that a person may be excluded from the bargaining unit on the basis that he is confidential to someone already excluded only if the confidential relationship is inherent in the position occupied by the person proposed for exclusion. It is not sufficient that such a relationship has arisen casually because of factors such as the personality or style of those involved. The Board considered this principle in two cases where it was proposed that persons be excluded from the bargaining unit.

**F-10** In *Larabie, David and Burke* (1984) 5 PSSRB Decisions 22 (Board file 148-2-91) the persons proposed for exclusion were employed as Registry Officers of the Federal Court of Canada. It was their responsibility to prepare dossiers for the various kinds of proceedings before the Court and to discuss these dossiers at times with the judges of the Court. On days when judges were sitting on cases in the District, it was the duty of individual Registry Officers to act as Court Registrars. On these occasions it was the habit of some judges to discuss their personal impressions of the case with the Registry Officer acting as the Court Registrar. It was the position of the employer that this kind of interaction demonstrated that the Registry Officers were in a position confidential to the judges of the Court and that they should therefore be excluded from the bargaining unit pursuant to paragraph (a) of the definition in section 2 of the Act. The Board found that, although the Registry Officers did deal with confidential matters, their oath of secrecy protected the confidential nature of their duties. The special relationships that arose between some judges and Registry Officers depended more on the personalities involved than on any duties inherent in the position of Registry Officer. For these reasons, the Board held that the Registry Officers were not employed in a position confidential to a judge of the Federal Court of Canada within the meaning of paragraph (a) of the definition in section 2 of the Act.

**F-11** In *Currel* (1984) 5 PSSRB Decisions 39 (Board file 175-2-419) the person proposed for exclusion under paragraphs (f) and (g) of the definition in section 2 of the Act was the secretary of a grievance officer at the second level of the grievance procedure. Her supervisor frequently discussed the details of grievances with her, although she had no experience or training in staff relations matters and was not required to provide advice to him concerning grievances. The evidence also revealed that her previous supervisors had not involved her to the same extent in staff relations matters. The Board found that the relationship of confidence which had arisen between the person proposed for exclusion



and her supervisor was not inherent in her duties but had resulted from the supervisor's personal management style. In the result, the Board did not allow the proposal for exclusion from the bargaining unit.

**F-12** In last year's annual report, the case of *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board - Customs Superintendents* (1983) 3 PSSRB Decisions 28 (Board file 174-2-361) was reported. The employer in that case had proposed that approximately 260 persons be excluded from the bargaining unit on the basis that they would form a step in the grievance procedure. The Board held that the employer had not met the onus of satisfying the Board that the proposals were necessary to maintain a viable grievance procedure and did not allow the proposed exclusions. The Federal Court of Appeal set aside the decision of the Board on an application brought by the employer under section 28 of the Federal Court Act. (See paragraphs J-6 - J-9 of this report.)





## SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

### QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

**G-1** Section 91 of the Public Service Staff Relations Act stipulates that grievances dealing with the interpretation or application of a collective agreement applicable to a grievor or with certain disciplinary measures affecting that grievor, may be heard by an adjudicator. Such grievances must have exhausted the internal grievance process and been referred to adjudication by a grievor who is an employee or was an employee at the time the events giving rise to the grievance occurred. It is not sufficient, however, to be employed within the federal administration to be considered an "employee" for the purposes of the Act. The term "employee" is defined restrictively by the statute, thereby limiting the scope of an adjudicator's jurisdiction.

**G-2** In *Gosselin* (Board file 166-2-14374), for instance, the grievor was a term employee whose terms of employment adding up to more than six months had been successive and without interruption for a number of years except for a one month break. Following the rehiring of the grievor after this break, an attempt to claim benefits from the collective agreement applicable to permanent employees of the same occupational group met with the employer's refusal. This was based on the position that the grievor did not enjoy "employee" status under the Act as six months of continuous employment had not elapsed since the rehiring, regardless of the length of employment prior to the interruption in service. Referring to paragraph (f) of the definition of employee in section 2 of the Act, the adjudicator concluded that in the absence of qualifying terms allowing in certain cases for breaks in service that would not affect continuity of employment, the language of the Act was to be taken as providing that a person must be employed for a continuous period of six months or more prior to being entitled to grieve. According to the adjudicator, precedent has established that, where the language of a statute is plain and unambiguous, the courts have no right to amend the statute either by eliminating words or inserting limiting words, unless the grammatical and ordinary sense of the words as enacted leads to some absurdity or some repugnance or inconsistency with the rest of the enactment, and in those cases only to the extent of avoiding that absurdity, repugnance or inconsistency. Finding that the Act must be applied as written, regardless of whether

this gives rise to injustices, the adjudicator concluded that she lacked jurisdiction as the grievor, having been employed for less than six months since the break in service, was not an employee within the meaning of the Act.

**G-3** In *Coulombe* (Board file 166-2-14679), the employer maintained that the adjudicator had no jurisdiction to entertain the grievances as the grievor had been laid off after having been identified as a surplus employee and his position abolished. The grievor maintained, however, that the employer's action had a disciplinary motivation which would render it adjudicable. The adjudicator drew a parallel with *R. Jacmain v. The Attorney General of Canada et al.*, [1978] 2 S.C.R. 15, which involved a case of rejection while on probation and declared that the onus lay on the employee to prove he had been discharged as the result of disciplinary action. To this end, the adjudicator was of the opinion that the employee first had to prove that the employer still required his services and that there was no "lack of work or the discontinuance of a function", to use the terms of the provision of the *Public Service Employment Act* on the basis of which the employer's action was taken. In addition, the grievor was also required to establish that there was another, disciplinary, reason for the action of the employer. Thus, allowing for the differences between a rejection on probation and a lay-off, the adjudicator concluded that a grievor would basically have to meet the same onus in both situations for jurisdiction to be established. The mere presence of a valid reason, in this case the "lack of work or the discontinuance of a function", would be sufficient to deprive him of jurisdiction. In this instance, the adjudicator found that over a number of years the employer's operation had undergone systematic and continuous restructuring to the point where the grievor's position had become redundant. This was found to constitute a valid reason for the employer's action, and in the absence of a clearly predominant disciplinary motive, the adjudicator could only conclude his lack of jurisdiction.

**G-4** Following the issuance of his decision, an adjudicator frequently retains jurisdiction to assist the parties should they encounter any difficulty in its implementation. When the parties apply to him for such assistance, however, the adjudicator must ensure that the issue involved relates solely to implementation and does not require him to do anything more. In *Oates et al* (Board files 166-2-13751 to 13754), the adjudicator was originally requested to determine whether, because of a change in the nature of their duties, the employer had altered the status of the grievors under the collective agreement from operating to non-operating employees. The adjudicator concluded that, in fact, their status had changed as they alleged. As this was the only matter referred to him by the parties, the adjudicator did not deal with any benefits accruing to the grievors under the collective agreement as a result of the change; however, he expressly retained jurisdiction with respect to the implementation of his decision.



**G-5** There were two applications to the adjudicator by the grievors for assistance in implementation. The first application related to the grievors' entitlement under the collective agreement to premium pay for the employer's failure to give them 30 days notice of their change of status. As the employer had not given them any official notice of the change, the grievors claimed that they were entitled to the benefit of the premium throughout the entire period that they performed the duties of non-operating employees. The adjudicator rejected their argument and found that they were only entitled to premium pay for the first 30 days following the change in status.

**G-6** In the second application, the grievors claimed that the employer had changed their status from non-operating back to operating employees, again without giving them 30 days notice as required by the provisions of the collective agreement. They alleged that they were entitled to premium pay for the 30 day period following the second change. The adjudicator concluded that, although the first application dealt with the implementation of his original decision and therefore fell within his jurisdiction, the second application did not. Rather it raised a new and substantive grievance which could not be dealt with in these proceedings. Accordingly, the adjudicator dismissed the second application for want of jurisdiction.

**G-7** In *Ogilvie* (Board file 166-2-14268), the employer had suspended the grievor indefinitely without pay pending the outcome of a police investigation into his possible involvement in a fraud perpetrated upon the employer. The adjudicator had found no grounds to justify the employer's action and had ordered the grievor's reinstatement with full pay and benefits from the date of the suspension. Subsequently the parties had difficulty in agreeing on the compensation to which the grievor was entitled for the period of suspension. Specifically the grievor alleged that he was entitled to interest on the amount owing to him. Because the adjudicator had retained jurisdiction should the parties encounter any difficulty in implementing his decision, the grievor applied to him to settle the matter.

**G-8** The adjudicator expressed strong reservations as to his jurisdiction to entertain the application as it seemed to him that the question of the grievor's entitlement to interest went beyond the mere implementation of his original decision. Nonetheless he went on to point out to the parties that, as a general rule, an adjudicator under the Public Service Staff Relations Act has no authority to award interest to a successful grievor. It is settled jurisprudence that interest cannot be allowed against the Crown unless there is a statute or a contract providing for it: *King v. Carroll et al* [1984] S.C.R. 126. The grievor was unable to point to either a contractual or statutory provision which would support his claim.

**G-9** The collective agreement applicable to the grievor in *Wilcox* (Board file 166-2-14636) provided for a standardized shift cycle which could not be altered except by mutual consent of the employer and the bargaining agent. Notwithstanding this fact, the employer unilaterally altered the grievor's shift cycle so that he was required to work on two days when he was originally scheduled to be off duty and he was off duty for two days on which he was originally scheduled to work. The grievor sought a declaration from the employer that it had violated the relevant provision of the collective agreement. He also sought overtime pay for those days when he would normally have been off duty but on which he had worked. At the hearing before the adjudicator, the employer conceded the validity of the grievance and undertook to grant the grievor the remedy he sought. The grievor requested in addition however, that he be paid for the days on which he was originally scheduled to work and which had been converted to off duty days. The adjudicator concluded that he had no jurisdiction to deal with this aspect of the grievor's claim as it was not part of the grievance submitted to the employer. It was, in effect, a new grievance which raised an issue not previously dealt with by the employer at the various levels of the grievance procedure. An application by the grievor to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was dismissed subsequent to year's end (Court File No.: A-1354-84).

## QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

**G-10** On occasion, one of the parties will request that an adjudication hearing be conducted *in camera*. These requests are rarely granted by adjudicators as the principle of open justice applies to such hearings. Deviation from this principle can be justified only by reference to some paramount consideration. In *Boothe* (Board file 166-2-14776) the grievor was discharged from the Public Service for the assistance he had given to his supervisor who was engaged in certain work-related fraudulent activity. The supervisor was himself discharged and subsequently convicted on two criminal charges arising out of his dishonesty. At the time of the adjudication hearing, the grievor had been charged with but not yet tried on two counts of theft arising out of the incidents which had led to his discharge. He requested the adjudicator to conduct the hearing *in camera* as his testimony might assist investigations into the criminal charges against him. The adjudicator denied the request on the basis that, while a desire to prevent a fair trial from being jeopardized might justify a closed hearing, such a hearing could not be justified by the grievor's desire not to assist an investigation against himself. The only protection afforded to a grievor in such a situation is that provided by invoking the provisions of the Canada Evidence Act and the comparable provincial statute to prevent the use of his testimony in criminal proceedings against him.

**G-11** As the names of taxpayers and details of their income might be divulged during the presentation of evidence, the adjudicator granted the employer's request that the hearing be held *in camera* in *Wong* (Board file 166-2-14777). Because these persons were not involved in the discharge of the grievor, the adjudicator concluded that to reveal their names and financial information concerning them would constitute an unwarranted intrusion into their private affairs, the confidentiality of which they were entitled to believe would be respected.

**G-12** Credibility was an important issue in *Monk* (Board files 166-2-14590 and 14591). The grievor, a customs officer, was indefinitely suspended and ultimately discharged for conducting an improper personal search of a female traveller and for a breach of the Customs Act. The more serious allegation was the improper personal search. The grievor was on duty when the complainant attempted to bring into Canada, without making the appropriate declaration under the Customs Act, groceries and personal goods purchased in the United States. Upon inspecting her car, the grievor became aware of her attempted violation of the law. He advised her that she would be subject to a financial penalty and then asked her to go into the back room of the Customs Office where, according to the complainant, he directed her to empty her pockets, take off her winter boots and raise her sweater over her brassière. This would be contrary to departmental policy which requires that a personal search be conducted by a customs officer of the same sex as the person being searched. The grievor denied conducting a personal search of the complainant.

**G-13** This aspect of the grievance had to be determined on the adjudicator's assessment of the relative credibility of the grievor and the complainant. The adjudicator ultimately found in favour of the grievor on this issue for a number of reasons. First, in her testimony the complainant demonstrated selective memory, remembering some facts very well and others not at all. Second, she gave three different versions of the alleged personal search. Third, the complainant had been caught by the grievor while she was committing a dishonest act. This reflected adversely on her character and for this reason her testimony should be received with caution. As the breach of the Customs Act, which the grievor admitted, was only a technical violation, the adjudicator substituted a suspension of approximately ten months for the discharge.

**G-14** The grievor in *Morton* (Board file 166-2-14208) was a union official who wished to take four days from work to attend a convention of the Alberta Federation of Labour. The relevant provision of the collective agreement required the employer to grant such leave "when operational requirements permit." The employer alleged that operational requirements did not permit the granting of such leave and the request was denied. At the hearing before the adjudicator, the employer maintained that the onus of proving that operational



requirements did permit the granting of such leave was on the grievor. The adjudicator rejected this argument and found that the onus was on the employer to establish that operational requirements did not permit the granting of leave for any purpose specified in a collective agreement. His reasons for so finding were two-fold. First, knowledge of operating requirements is more readily accessible to the employer. More importantly, in the clause concerned the employer had undertaken an obligation, release from which is contemplated only in special circumstances. Not to impose the onus on the employer to establish the exceptions to the right granted under the provision could undermine its intent. The adjudicator found, however, that the employer had met its obligation as the evidence it had adduced supported its allegation that operational requirements did not permit the granting of leave at the relevant time. Accordingly, the grievance was dismissed.

**G-15** Failure by a party to appear at a scheduled hearing may prove fatal to that party's case and, in any event, will not automatically prevent the adjudicator from proceeding. In certain instances, however, where failure to appear occurs for the first time, or where advance notice of a party's absence has been received by the tribunal, it may give rise to an adjournment. Notices of hearing issued by the Board caution those to whom they are sent that, if they fail to attend the hearing, the adjudicator may proceed in their absence and dispose of the grievance without further notice. In *Lalonde* (Board file 166-2-9043) such a notice of hearing was served on the grievor and his bargaining agent. Both failed to appear or communicate with the adjudicator to explain their absence. As the subject matter of the grievance had to do with the interpretation of the applicable collective agreement, the onus of proof rested with the aggrieved employee. While the adjudicator elected to proceed in his absence no evidence was adduced in support of the grievance and, since there was nothing for it to counteract, the employer elected to present no argument or evidence. As a consequence, the adjudicator dismissed the grievance.

**G-16** In *Croll and Oomes* (Board file 166-2-14617), at issue was the unavailability of the grievor's newly retained lawyer. Notification of this had been sent by regular mail service to the Board, but not received. A business agent of the bargaining agent representing the grievor sought an adjournment on the day set aside for hearing the employee's grievance, making it clear that, should the request be denied, she would not be prepared to proceed since witnesses had not been summoned. While recognizing that rejecting the request for adjournment would necessarily bring about the dismissal of the grievance, the adjudicator stated that any tribunal would naturally be very reluctant to dispose of a matter on any basis other than its merits. Adjudicators must be aware, however, of various practical considerations dictating that requests for adjournment cannot be granted as a matter of course. The adjudicator



explained that the general practice of the Public Service Staff Relations Board consists of fixing dates for adjudication hearings only after consultation with the parties. Once hearing dates have been fixed, adjudicators' assignments are decided upon. In fixing dates and assigning cases to adjudication, the Board is naturally concerned that travelling costs for adjudicators be kept within reasonable limits and that adjudicators have a schedule which makes the most efficient use of their time. The adjudicator felt that the Board's objectives in scheduling hearings would be seriously undermined if the practice of routinely granting all requests for adjournments were to be followed. There would, however, still be circumstances where fairness would dictate that adjournments be granted. Such requests would principally be considered from the perspective of whether the adjournment was sought for reasons beyond the control of the party involved and whether the latter could make alternative arrangements to enable the hearing to proceed as scheduled. In addition, more importance should be attached to the promptness of the request for adjournment and less to the consent of the opposing counsel. The experience of the Board is that this will invariably be given. The adjudicator explained that adjournments are granted more readily in private-sector arbitrations because the costs of these are strictly the responsibility of the parties. In adjudications under the Public Service Staff Relations Act costs are met out of public funds. While stating that the unavailability of a lawyer because of another commitment cannot in itself warrant an adjournment, the adjudicator nonetheless felt that the bargaining agent's and the lawyer's relative lack of familiarity with adjudications under the Public Service Staff Relations Act might justify an adjournment. They might not have been aware of the Board's policy relating to adjournment and have anticipated that it would have been granted as readily as in private-sector arbitrations.

**G-17** An adjudicator hearing a grievance under the Public Service Staff Relations Act must accept evidence relevant to any issue of fact to be determined on a reasonably arguable view of the case put forward by either of the parties. When there is objection to evidence, he must decide whether that evidence is relevant to one of the issues of fact to be determined. Accordingly, an adjudicator may allow the introduction of evidence of misconduct not known to the employer at the time disciplinary action was taken against an employee. Such evidence must support the employer's action either by being closely connected with the facts relied on by the employer or by being additional or alternative justification for the action. This is subject to the right of the employee to seek an adjournment if taken by surprise. In *Amos* (Board file 166-2-14678), the employer requested the adjudicator to delay issuance of his decision to allow time to inform the grievor of new grounds for disciplinary action and to have additional days of hearing. The employer had not been aware of these new grounds at the time of the initial disciplinary action and the adjudicator was informed at the hearing that

they were completely unrelated to those on which the initial disciplinary action had been based. In the opinion of the adjudicator, the applicable general principle provided that new and completely unrelated grounds may not be used by the employer to seek subsequently to justify disciplinary action, unless exceptional circumstances prevail. In this instance, no such circumstances were found to exist and the request was denied.

## DISCIPLINARY ACTION

**G-18** Through the years, the prevalent attitude of some managerial representatives has been one of confrontation if not outright interference with union or bargaining agent activities. In some instances, this attitude has given rise to complaints by the bargaining agent of prohibited or unfair labour practices. Section 8 of the Act clearly prohibits any person employed in a managerial capacity, whether or not that person is acting on behalf of the employer, from interfering with the administration of an employee organization or the representation of employees by such an organization. Failure to observe such prohibition is grounds for complaint. In *Major* (Board file 166-2-14755), the grievor was a senior supervisor who received a ten-day suspension for threats to a subordinate attempting to exercise her right to grieve and for having twice ordered a subordinate to campaign for a candidate for president of the local union. It was claimed that he had threatened that, in the event of a defeat of that candidate employees under his supervision would “sweat” and that there would be “hell to pay”. In finding against the grievor, the adjudicator stated he had no doubt that the grievor had interfered in the affairs of the union and had made unacceptable threats to several of his subordinates, thereby abusing his supervisory authority as alleged by the employer. Basing his evaluation on the grievor’s attitude at the hearing, the adjudicator found that the latter appeared to be a young man who wanted to establish an authoritarian system by controlling unilaterally not only his employer’s affairs but also those of the union. This behaviour was found to be unacceptable.

**G-19** The issue of conflict of interest arose in several references to adjudication during the year under review. In *Wong* (Board file 166-2-14777) the grievor was an auditor employed by the Department of National Revenue, Taxation. His duties required him to conduct audits of income tax returns of small businesses. While so employed, the grievor entered into a business partnership the purpose of which was the sale of electronic equipment. As required by the departmental Code of Conduct, he disclosed his business interest to his superiors. Ultimately the Assistant Deputy Minister authorized him to pursue his outside business interest provided that work could be assigned to him so as to avoid a potential conflict of interest. Specifically, he was advised that it would be necessary to ensure that he was not assigned audits of

businesses similar to his own. Subsequently, the grievor obtained files containing the income tax returns of five taxpayers engaged in the audio electronics business. When confronted by his supervisor, he conceded that he had no work-related reason for having them in his possession. He stated that he had obtained them to ascertain what expense claims could be made against income should his partnership business continue. The employer indefinitely suspended and then discharged the grievor on the grounds that his possession of the five files and examination of two of them constituted a breach of the Guidelines to Be Observed by Public Servants Concerning Conflict of Interest Situations.

**G-20** The adjudicator found a number of mitigating factors in the grievor's favour. First, his breach of the conflict of interest guidelines was not intentional. Rather it was based on a misunderstanding of their nature and intent. Second, although there was an appearance of conflict of interest arising out of the grievor's examination of the files, in fact he did not profit from it as no significant volume of business was ever transacted by his firm. Third, the grievor's failure to comply with the conflict of interest guidelines was an isolated incident in his employment history. Fourth, the grievor apologized for his misconduct, stating that he now understood why his actions had been wrong and undertook not to repeat them. For all these reasons, the adjudicator reinstated the grievor and substituted for the discharge a suspension of 60 days without pay and benefits.

**G-21** In *Bremner* (Board file 166-2-14633) the grievor was discharged from the Public Service for a number of acts of misconduct. The employer was unable to substantiate most of its allegations at the adjudication hearing. The employer was able to prove, however, that the grievor had permitted his subordinate to enter into a contract involving a conflict of interest and had participated in it himself for profit. The grievor was responsible for implementing a project undertaken by the Prairie Farm Rehabilitation Administration which included a requirement for earth-moving. One of his duties was to supervise the contractor responsible for the earth-moving. The contractor was required to take down any fences in the way and to replace them with fences of equal or better quality. The grievor was required to inspect and ensure that the replacement fences were at least as good as the ones which had been taken down. His subordinate entered into a business arrangement with the contractor whereby he would take down the old fences and replace them with new ones. The grievor was aware of the business arrangement between his subordinate and the contractor. Indeed, he assisted his subordinate for a short period of time in tearing down fences, for which he was paid by him. The grievor did not appreciate at the time that this placed his subordinate and himself in a conflict of interest. The adjudicator concluded that the grievor's inexperience and lack of supervision probably accounted for his mishandling of the situation. Accordingly, he reduced the discharge to a suspension of eight months without pay or benefits.



**G-22** An allegation of conflict of interest arose as well in *Purdy* (Board file 166-2-14611). As a receiving and shipping storeman, the grievor had full authority to ship the employer's goods with any carrier and decided to use the services of the complainant company. In fact, the employer became the company's biggest customer. On several occasions the grievor informed representatives of the company that he wished to purchase one of their rented motor vehicles at a very good price upon the expiry of the lease. He intimated that their continuing to do business with the employer depended upon their complying with his request. Because of business reversals, the management of the company decided to keep the vehicles beyond the expiry of the original lease. The grievor was so advised and shortly thereafter the employer ceased to do business with the company.

**G-23** The management of the company concluded that the grievor had carried out his threat and complained of his conduct to the employer. In fact, at the time the decision was made, the grievor was no longer responsible for selecting the carriers with whom the employer would do business. Because he had attempted to use his position for personal profit, however, the employer imposed a two month suspension on the grievor. The adjudicator found that the grievor's actions clearly placed him in a conflict of interest for which he deserved some disciplinary sanction. The evidence established, however, that the grievor had disclosed his actions to two of his supervisors, neither of whom had warned him that his behaviour was improper. Accordingly, the adjudicator reduced the suspension imposed on the grievor from two months to six weeks without pay or benefits.

**G-24** The *Beauvais* case (Board file 166-2-14694) serves to illustrate the principle that some equilibrium must be maintained between the obligations imposed on subordinates by superiors and those the latter are themselves willing to fulfill. In this case the grievor, who had been employed as a staffing assistant, was discharged for fraudulent conduct because she had learned the questions and possible answers to be used in a staffing competition she ultimately won. While, on the surface, the conduct of the employee might have appeared reprehensible, the evidence revealed that the blame lay with the employer. In fact, the grievor was involved in every step of the staffing process and, was therefore aware of all questions and answers for the various staffing competitions. In fact her enthusiasm for her work made her collect the various questionnaires for her own information. When a particular position came up for staffing, she collected the questions and answers but did not apply for the position. The process failed to bring about the staffing of that position and a new competition was opened at which time the grievor indicated her interest. Her superiors now withdrew from her the files relevant to the competition. The results the grievor obtained, however, led her superiors to the conclusion that she had copied answers she had previously filed away. The adjudicator, however,



found that the grievor's honesty could not be questioned. On the contrary, she should be commended for not being content to do work blindly and mechanically. He concluded that responsibility lay squarely with the employer. He accepted the candid admission of the grievor's superior that it was perhaps through laziness that the same questions had been used in both competitions. The adjudicator found nothing reprehensible in the grievor's conduct, but he deplored the employer's decision to use in a competition questions already used in the attempt to staff the same position the previous year. The employer had decided to use these questions even though it knew, or should have known, that the grievor had seen them and the possible answers. According to the adjudicator, the employer had only itself to blame if the competition in question had turned out to be unequal and unfair. He felt that one could hardly argue that the grievor should have anticipated that the same questions would be used. Had the employer used common sense, such a problem would not have arisen.

**G-25** A case similar to *Beauvais* (above) presented itself in *Gonthier* (Board file 166-2-14496 and 14600 to 14602). In this case, an employee who held a position of director of a branch office of the Employment and Immigration Commission was discharged for having been in conflict of interest. He had become a director and ultimately chief executive officer of a corporation having business dealings with the E.I.C. While, on the surface, the grievor's conduct appeared to be wholly reprehensible, the facts proved this not to be entirely the case. The evidence showed that the grievor had been guilty of some acts of misconduct but that his activities, which spanned a number of years, had been well known by some employer representatives. In fact he had been strongly encouraged in attempts to bring to fruition a job creation project funded by the Commission. In this light, the adjudicator concluded that the grievor, in his capacity as public servant, had been expressly relieved by the employer of his obligation to refrain from participating in the projects. The adjudicator went so far as to conclude that the grievor had been justified, because of the instructions he had received, in participating to the extent of becoming a director of the company. The employer had asked him to become involved and at one point to play an even bigger role, and had thereby waived its right to invoke the applicable conflict of interest guidelines. In his conclusion, while recognizing that the grievor was guilty of misconduct, the adjudicator put the blame for the whole sequence of events squarely on the employer. He stated that the employer should have paid closer attention to the role it was asking the grievor to play, provided clearer instructions, monitored the file, and exercised control. In addition, if the first official in charge of monitoring the project had not handed the case over to another, totally inexperienced official and if that official had not insisted that the project continue when it was obviously doomed to failure, the events in question would not have occurred. During the year under review, the employer made an application to the Federal Court of

Appeal (Court File No.: A-803-84) under section 28 of the Federal Court Act. This resulted in the setting aside of the adjudicator's decision for monetary redress. The substitution of a long term suspension for the discharge initially ordered by the employer was left undisturbed by the adjudicator in a supplementary decision.

**G-26** In *Collin* (Board file 166-2-14505), the grievor was suspended for one day for insubordinate conduct when he refused to comply with an order to work mandatory overtime. The grievor stated that his health did not permit him to work overtime but gave no details of his health to his superiors. As the grievor was a long service employee whose honesty was not challenged at the hearing, the adjudicator concluded that the only question at issue was whether the grievor had communicated his belief about his health to his supervisor in a reasonable and adequate manner. The adjudicator expressed the opinion that a reason for refusing to work overtime could be expressed in general or specific terms and that a supervisor who found the reason to be too vague could and should ask for more details. While accepting that the onus lies on the employee to advance reasons to justify his refusal, the adjudicator also found that an onus lies on the employer representatives to seek clarification. In upholding the grievance, the adjudicator found the grievor's statement about his health to have been sufficient to satisfy the test. As management had not seemed interested at the time in finding out anything about the grievor's state of health, it could not subsequently maintain that the disciplinary action it took was warranted because of the inadequacy of the reasons advanced by the grievor. *In obiter*, the adjudicator did, however, volunteer that, depending on the extent of the overtime requirement, an employee whose health would never permit him to work overtime could conceivably be found to be incapable of performing the duties of his position.

**G-27** Long delays by the employer in imposing discipline will often be self-defeating in that the employer may be seen by an adjudicator as having aggravated the situation and having punished the grievor by leaving him in a state of uncertainty. Such factors may lead to mitigation of the penalty, if not outright setting aside on the basis of condonation. In *Thériault* (Board file 166-2-14782), the employer suspended for twenty days an employee at a Canadian Forces Base for having been absent without authorization and having failed to produce the required medical certificate within the prescribed time. It took the employer more than three months, however, to decide on the disciplinary action. This was because, while the grievor was French speaking and his personnel file was in French, the recommendation on disciplinary action was made by Canadian Air Command in Winnipeg where, allegedly, the absence of bilingual personnel made it necessary to have the grievor's whole file translated. Stating initially that he was not impressed by the conduct of either the grievor or the employer in the case, the adjudicator concluded first that the grievor was unequivocally

guilty of the misconduct with which he was charged. He considered an understatement a finding that the latter's repeated conduct warranted disciplinary action. Turning to the employer's conduct, however, the adjudicator stated that he could see no justification for the employer's waiting more than three months to impose the twenty day suspension. He was of the view that there was no question of pursuing an investigation as the employer had all the facts and information in its possession, in one of the official languages. In reducing the length of the deserved suspension by half, the adjudicator thus stated that an employee's rights must not be prejudiced because his file has to be reviewed by someone who does not know his language and is forced to wait for a translation.

**G-28** A meat inspector was discharged from the Public Service for complicity in the dishonesty of his supervisor: *Boothe* (Board file 166-2-14776). The grievor did not deny his involvement but maintained that he was an unsuspecting dupe rather than a willing accomplice. The misconduct alleged against him covered a period of some 17 months and involved the removal of one carton of canned meat from each shipment which he inspected at a particular establishment and its delivery to his supervisor. As well, he helped his supervisor to remove the cartons from his office and transfer them to a private locker. The grievor did all this on the specific instructions of his supervisor whose orders he never thought to question. In fact, the supervisor was engaged in misappropriating the meat and he was ultimately discharged from the Public Service for his misconduct.

**G-29** The employer alleged, in effect, that the grievor's failure to question his supervisor's orders or to report his actions to management constituted negligence which rendered the grievor liable to a disciplinary sanction. The adjudicator rejected this argument on the basis that, as the supervisor had a reputation for being very knowledgeable in the field of meat inspection and of enjoying the particular confidence of management, the grievor had acted reasonably in following his orders. Furthermore, the grievor knew that his supervisor had been entrusted with special assignments in the past. An employee is required to obey the orders of his supervisor even if they are unusual. All that the employer can require is that an employee will not carry out unquestioningly orders that are obviously improper. For all these reasons, the adjudicator ordered that the grievor be reinstated to his position with full compensation for lost pay and benefits.

**G-30** The grievor, a fishery officer, received a five week suspension for having in his possession more than ten trout caught by angling contrary to paragraph 16(2)(b) of the Nova Scotia Fishery Regulations: *Nemeth* (Board file 166-2-14641). He did not dispute the fact that he had more than ten trout in his possession. He disagreed, however, with the employer's interpretation of the relevant provision of the regulations. Specifically, he maintained that it prohibited the possession only of ten



trout caught by angling at any one time. Some of the trout in his possession had been caught by angling but never more than ten at one time. The adjudicator upheld the grievance in part and substituted a written reprimand for the suspension as there were a number of mitigating factors. First, the grievor was honest in his belief that he had not violated the regulations. Second, he had received no training in the interpretation and application of the regulations. Finally, even the employer was not certain that its interpretation of the regulations was correct.

**G-31** The grievor was employed as a living unit officer at a pre-release centre for inmates on day parole: *Sharma* (Board file 166-2-14588). He pleaded guilty to two criminal charges arising out of a fire which was deliberately set to certain premises. For this he was sentenced to a term of probation for eighteen months. The employer discharged him from the Public Service on the grounds that his criminal conviction was incompatible with his duties as a living unit officer in a prison institution. The adjudicator upheld his discharge on the basis that, although the offences committed by the grievor occurred outside the workplace, the conduct constituting those offences was directly related to his ability to perform his duties. The commission of arson and an attempt to defraud an insurance company adversely affected his usefulness as a peace officer whose duty it is to uphold the law, and the performance of his duties as a living unit officer, which require him to be in daily contact with inmates to monitor their conduct and counsel them.

**G-32** In *Douillard* (Board file 166-2-14546), the grievor was suspended for five days for having refused to obey orders from a superior and for having been insolent, contemptuous of management and defiant. He was described in the disciplinary notice as having acted during working hours so as to dishonour the correctional service to which he belonged. The evidence showed the grievor to be an aggressive employee, who attempted to explain his behaviour by alleging provocative behaviour by his superior. In finding that there had been no such behaviour, the adjudicator stated that he knew of no principle to the effect that management should make allowances for employees' bad tempers by giving a wide berth to those known to be quick to anger. The adjudicator found no merit to the argument that there had been possible misdescription in the disciplinary notice of the grievor's offence. Documents such as the disciplinary notice do not have to be drafted with the precision of a criminal information. The important thing is that the employee should know the reasons for which he is disciplined and that the employer should not alter the substance of the grounds between the time of the disciplinary action and the adjudication hearing.



## INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

**G-33** Many, if not most, collective agreements provide for consultation between the employer and the bargaining agent when the former seeks to take measures which may affect the working conditions of employees. Consultation, however, may receive varying interpretations depending on the vested interests of the parties concerned. In *Bernier et al.* (Board file 166-2-13603) the employer sought to vary the shift schedule of firefighters at the Quebec City Airport so as to implement shorter work shifts. In the applicable collective agreement, the employer had agreed that, with the exception of emergencies affecting the fire service, proposed changes in shift schedules would be reviewed with the bargaining agent before their implementation. At this time the employer would have the responsibility of proving that the proposed shift schedule was necessary to meet operational requirements, including the efficient operation of the service and the provision of service to the public. The grievors claimed that in meetings held the employer had not proved to the employees that the proposed new shift schedule was necessary to meet operational requirements. The adjudicator referred to a decision of the Federal Court of Appeal (Court No.: A-429-82) dealing with the same issue which stated that it was incumbent upon the employer at such consultation meetings to justify and presumably convince the employee group of the appropriateness of such changes. The adjudicator concluded that these comments did not imply that, at such a meeting, the employer had to obtain the bargaining agent's approval of the proposed changes, as this would mean that the employer might very well never be able to make changes. According to the adjudicator, the English terms of the collective agreement "responsibility... to justify" reflect more the true meaning of the provision than the French counterpart "prouver que... est nécessaire" and do not make it mandatory to obtain the bargaining agent's approval.

**G-34** Problems of interpretation and application arise when employees in a bargaining unit engage in illegal strike action and subsequently attempt to excuse their absence by relying on the various leave provisions in the collective agreement. In *Barker* (Board file 166-2-13902) the majority of employees in the correctional group at a number of penitentiaries participated in a concerted withdrawal of their services for one day to protest planned reductions in staff. As a valid collective agreement was in force, this constituted an illegal strike contrary to subsection 101(2) of the Act. The grievor, who had not reported for duty, alleged that he was sick on the day in question and sought one day of sick leave with pay. Although he produced a medical certificate in support of his claim, the employer denied his request. In an illegal strike situation there is a strong onus on an employee who seeks to justify his absence to prove that it was in fact legitimate. The adjudicator denied the grievance as the grievor had not met the

requisite burden of proof. The employer was justified in discounting the medical certificate as it was based entirely on subjective statements made by the grievor to the physician some five days after the fact.

**G-35** The grievor in *Amo* (Board file 166-2-13907) was a correctional officer at the same penitentiary who was also absent on the relevant day. He sought family leave with pay under the collective agreement alleging that his wife, who was in her ninth month of pregnancy with her second child, was experiencing cramps and needed him to care for her. The evidence established that she had delivered her first child prematurely and that, therefore, the grievor had some basis for his concern. The employer had denied the grievor's request for family leave without seeking any clarification of the particular circumstances. Although normally there would be a requirement for medical evidence to corroborate the grievor's explanation for his absence, the adjudicator found that it was plausible and on the balance of probabilities he was prepared to accept it. Accordingly, the grievance was allowed.

**G-36** A provision in a number of collective agreements requires the employer to reimburse an employee for the payment of membership or registration fees to a professional organization when the payment of such fees is a requirement for the continued performance of the duties of his position. Such a provision is found in the collective agreement applicable to the nursing group. As the Federal Court Appeal in *The Queen in Right of Canada v. M. Lefebvre et al* [1980] 2 F.C. 199 held that employees in the federal Public Service are not subject to provincial licensing statutes, the obligation to maintain membership in the professional organization can only be imposed on an employee by the employer. In *Kalanha* (Board file 166-2-14738) the grievor was a nursing supervisor employed by the Correctional Service of Canada at a regional psychiatric centre. He sought reimbursement of the annual fees which he had paid to the provincial registered nurses' association. As the grievor conceded that any failure on his part to maintain his status as a registered nurse would not adversely affect his employment, the adjudicator denied his grievance.

**G-37** The adjudicator came to a different conclusion on the facts in *Chorney and Booth* (Board files 166-2-14644 and 14656). The grievors were nurses employed by the Correctional Service of Canada at a federal penitentiary. They also sought reimbursement of the annual fees which they had paid to the relevant provincial registered nurses' association. The adjudicator found that the employer had required the grievors to be registered in order to be eligible for appointment to their positions, that the employer claimed to the public that only registered nurses were employed at the penitentiary and that the employer checked each year with the provincial registered nurses' association to ensure that the nurses employed at the penitentiary had maintained their

registered status. On this basis, the adjudicator concluded that the employer required nurses employed at the penitentiary to maintain their registered status and allowed the grievances.

**G-38** The grievor, a civilian firefighter, was directed by the employer to attend a basic firefighters' course of four months duration at Canadian Forces Base Borden: *Harlow* (Board file 166-2-14409). When he learned that he would be required to live on the base and share a barrack room with three other persons, he refused to attend the course. In his grievance, he sought a declaration that the employer, in providing such accommodation, was in violation of the travel policy incorporated into the collective agreement affecting employees in the firefighters' group. The adjudicator found that there were no program-related reasons which would have required the grievor to reside on the base while taking the course. Accordingly, the employer should have considered the grievor's request to live in commercial accommodation off the base. The accommodation offered to the grievor did not meet the mandatory standard set out in the travel policy as it was not the equivalent of comfortable commercial accommodation. Accordingly, the adjudicator upheld the grievance and granted the declaration sought by the grievor. He also directed the employer to remove from his personnel file any adverse references to the grievor's refusal to attend the course. Had the grievor accepted the accommodation offered by the employer and attended the course, he would effectively have been denied any remedy for his grievance.

**G-39** In *Trane* (Board file 166-2-13737) the grievor, who worked a compressed work week, claimed that the employer had improperly calculated the amount of pay to which he was entitled for working on four designated holidays. Under the provisions of the applicable collective agreement, employees in his bargaining unit normally worked a seven and one-half hour day. Upon implementation of the compressed work week an appendix had been added to the collective agreement to adjust pay differences for employees working a compressed work week. That appendix had, however, been borrowed from another collective agreement applicable to employees who normally worked an eight hour day. In calculating the holiday pay to which the grievor was entitled, the employer based its calculations on a seven and one-half hour day rather than the eight hour day provided in the appendix. The grievor claimed that he was entitled to the benefit of the clear meaning of the words of the collective agreement.

**G-40** The employer sought rectification of the appendix to reflect what was alleged to be the true agreement between the parties. The adjudicator stated that the equitable doctrine of rectification allows the courts to correct a written document in order to conform to the real agreement between the parties. She concluded that she need not decide whether or not an adjudicator has the power to order rectification of a



collective agreement as the employer had not established that the conditions for rectification existed. The doctrine of rectification applies only where there was a consensus reached between the parties and, by mistake, the written agreement does not reflect that consensus. The evidence established that the parties had not specifically addressed the issues of holiday pay or premium pay for working on a holiday. In the absence of consensus between the parties, the doctrine of rectification cannot apply.

**G-41** The employer also alleged that the relevant provision of the appendix should be rescinded on the grounds of mistake. The adjudicator held that, even if she could assume mutual mistake, which was not certain, she doubted that she had the authority to rescind the disputed provision. The Public Service Staff Relations Act requires that all differences between the parties respecting the interpretation of collective agreements must be resolved by reference to adjudication. If the doctrine of mutual mistake were applied with the result that collective agreements could be rescinded in whole or in part, the policy for dispute resolution through adjudication would be defeated. The adjudicator upheld the grievance on the basis that the clear meaning of the words of the collective agreement must prevail.

**G-42** In *Theriault et al* (Board files 166-2-14508 and 14509) the applicable collective agreement provided that employees on maternity leave were entitled to an adjustment of the maternity leave allowance provided under the Supplementary Unemployment Benefit Plan when becoming eligible for an annual increment during the period of leave. The issue arose as to whether the said adjustment applied solely to the “pay increment” provided for in the Appendix to the collective agreement or whether it equally covered the “annual increment” also incorporated into the agreement. The grievors contended that both should be taken into account, interpreting the collective agreement as meaning that the contracting parties had wanted to ensure that an employee on maternity leave would not suffer any financial loss or penalty. The employer took the position that only the “pay increment” should enter into computing the adjustment since maternity leave applied only to the regular salary at work. This implied that the parties to the collective agreement had wanted to treat employees on maternity leave differently from employees at work receiving their normal pay. The issue turned on the use in both expressions of the word “increment”. The employer contended that this did not incorporate the meaning of annual salary revision to which the expression “annual increment” was alleged to refer. The adjudicator, however, was of the view that by using that expression in the provisions of the collective agreement dealing with maternity leave allowance, the parties had been referring to more than pay increments. He noted that they knew, or should have known, what wording to use if their intention had been to limit a change in the maternity leave allowance rate. The expression



“pay increment” had been given a precise meaning in the collective agreement without the parties specifying that the increase designated by the words “annual increment” in the relevant provisions of the agreement was limited to this context. Noting that the employer had failed, in the same context, to standardize its own definitions of various similar expressions in the *Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations*, the adjudicator stated that he could not draw the conclusion that an annual increment in the collective agreement would refer only to a pay increment.

**G-43** An employee accepted an acting appointment to a higher position in a different classification from his substantive position. Ought this to deprive him of the salary benefits in a new collective agreement applying to his substantive position, when these became effective during his acting appointment which was immediately after confirmed as permanent. This was the issue facing the adjudicator in *St.-Cyr* (Board file 166-2-13769). In this case the grievor, whose substantive position was at the CR-4 level, had been appointed to a PM-1 position on an acting basis. This acting appointment was to be followed by a permanent appointment to a position at the same level. While the grievor held his acting appointment, however, a new collective agreement applicable to his CR position was concluded with salary provisions retroactively applicable to a date preceding by three days his acting appointment to a position in the PM group. On the basis that the grievor had been occupying a position in a different classification at the time the new CR salary provisions became effective, the employer refused to grant the grievor the retroactive benefits of the collective agreement. This resulted in the employee's being paid less in his new permanent position than he would have been paid in his previous position. The employer, however, acknowledged that the grievor's "substantive" position during the first part of the retroactivity period of the CR salary provisions had been in the CR group as his appointment to a PM position had initially been in an "acting" capacity. On the basis of provisions of the *Public Service Employment Regulations* and the *Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations*, the adjudicator concluded that an employee who must perform on an acting or temporary basis the duties of a position higher than his substantive position is not legally appointed to the higher position within the meaning of the *Public Service Employment Act*. He is appointed only to his substantive position, his appointment on an "acting" basis involving a legal fiction applied solely for the purpose of determining the appropriate acting pay. The adjudicator therefore found that, prior to indeterminate appointment to a PM-1 position, the grievor had retained his CR-4 classification. As new salary provisions had come retroactively into effect on a date when the grievor still retained this classification, albeit acting in a higher position outside his bargaining unit, the calculation of his new salary upon his appointment to a higher position must take into account the retroactive increase to the rates of pay for his prior classification.

**G-44** In *Létourneau* (Board file 166-2-14645), pay was again the issue, more precisely the meaning of the term “rate of pay” in the *Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations*. In this case the grievor, who had been promoted to a position of a different and higher classification, claimed that his new salary should have been calculated on the basis of his hourly rate of pay. This would have meant his being paid at a higher step in the salary scale of his new position than the one calculated by the employer. The applicable collective agreement stipulated that the rules governing the rate of pay to which an employee was entitled upon promotion were those found in the above Regulations. These provided that the grievor, upon promotion, should receive the rate of pay nearest that he was already receiving but which would give him an increase at least equal to the lowest increment for his new position. While the Regulations did not offer *per se* a definition of the term “rate of pay”, the adjudicator found the opening words to subsection 2(2) suggested that the weekly, daily and hourly rates of pay are derivatives of the annual rate and that when the Regulations use the unqualified expression “rate of pay” they refer to this annual rate. He found that the applicable collective agreement contained nothing inconsistent with his interpretation of the relevant provisions of the Regulations, and that in fact it provided a clear indication that the parties to the agreement intended the annual rate to be used to calculate an employee’s entitlement to pay. He concluded therefore that the employer had been correct in basing its determination of the grievor’s pay on this annual rate.

## REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

**G-45** Section 98 of the Act authorizes the bargaining agent or the employer to refer to the Board a grievance about the enforcement of an obligation alleged to arise out of a collective agreement, provided the obligation “is not an obligation the enforcement of which may be the subject of a grievance of an employee in the bargaining unit”. In *Public Service Alliance of Canada and Northern Canada Power Commission* (Board file 169-10-394) the bargaining agent objected to a change proposed by the employer in the administration of the payment of utilities. The collective agreement provided that each employee would be required to pay a fixed amount per month for utilities supplied to his residence. The current practice was that the supplier forwarded the utility bill to the employer for payment. The employer then deducted the amount specified in the collective agreement from the employee’s salary. The employer directed that in future the utility bill would be sent to each employee who would then be responsible for submitting it to the employer for payment. The bargaining agent objected that the proposed change might be viewed as the first step by the employer towards eliminating the subsidy on utilities. The employer agreed to postpone its implementation pending the outcome of this reference. Notwithstanding this fact, several grievances were filed by employees who would be affected by the change.

**G-46** The employer alleged that the Board lacked the jurisdiction to entertain this reference as the obligation which the bargaining agent wished to enforce was the subject of grievances submitted by employees. The Board rejected the employer's objection to its jurisdiction on the basis that no individual employee could claim to be aggrieved by the new procedure until it was actually implemented by the employer. The Board found that, although the collective agreement limited the monthly amount which an employee was required to pay for utilities, it did not oblige the employer to continue to administer the procedure for this payment in the same manner as it had in the past. Accordingly, the Board dismissed the reference.

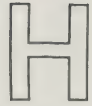
**G-47** The employer and the bargaining agent had entered into a collective agreement which recognized the desirability of maintaining standardized shift cycles: *Treasury Board and Canadian Air Traffic Control Association* (Board file: 169-2-400). The collective agreement specified that a mutually agreed upon shift cycle at an air traffic control facility should remain in effect unless altered by mutual consent. It further provided that, where one of the parties desired a change to the shift cycle, it should notify the other party. Following joint consultation, a party could not unreasonably withhold its consent to the proposed change. At the time the collective agreement came into effect, the employees at the Toronto Air Traffic Services facility were subject to a mutually agreed upon repeat cycle of five days on, four days off. The employer proposed a change to a repeat cycle of six days on, three days off. As a result of this change, employees would work more days per year but shorter hours per shift. The bargaining agent refused to consent to the change for a number of reasons. First, the loss of 40 free time days in a year would be a distinct disadvantage to employees in the bargaining unit notwithstanding that it would mean more daily free time. Second, the change in shift cycle would undoubtedly lead to a reduction in the total number of members in the bargaining unit. Third, it would result in personal inconvenience to the employees in terms of their existing child care and transportation arrangements. The employer referred the matter to the Board alleging that the refusal of the bargaining agent to consent to the proposed alteration in shift cycle was unreasonable in the circumstances.

**G-48** The Board stated that the reasonableness or unreasonableness of the withholding of consent must be assessed from the perspective, not of the party making the proposal, but rather from that of the party rejecting it. Whether consent has or has not been unreasonably withheld must be decided on the basis of objective criteria. It would not be reasonable to withhold consent to a proposed change in shift cycle solely on the basis that the proposed change would be less convenient to the employees than their current schedule. Rather the withholding of consent must be based on criteria which reflect the legitimate interests and concerns of the bargaining agent and the employees it represents. In



the application of such criteria, it was not unreasonable for the bargaining agent to withhold its consent to the employer's proposal on the grounds that it would result in the loss to employees in the bargaining unit of 40 "free time" days each year. The difference involved a real change in their existing conditions of employment which the controllers did not wish to relinquish. Further, the bargaining agent could not be expected to accede to the possibility of fewer controllers on a shift and the probable sequential reduction in the size of the bargaining unit. Such changes transcend mere inconvenience and relate to matters that would be of justifiable concern to any bargaining agent. For all these reasons, the reference was dismissed.





## SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

### APPLICATION OF PUBLIC SECTOR COMPENSATION RESTRAINT ACT

**H-1** As indicated in last year's Annual Report the system of collective bargaining under the Public Service Staff Relations Act was rendered inoperative during the period the Public Sector Compensation Restraint Act was in force. For most bargaining units the provisions of this Act were in effect for a period of two years, but for others they were in effect for up to three years.

**H-2** In the fiscal year 1984-1985 the provisions of the Compensation Restraint Act, as the Act is commonly referred to, ceased to apply to a number of bargaining units. These now began to bargain collectively once more under the provision of the Public Service Staff Relations Act. As a result, during the year under review the Board rendered four arbitral awards with respect to disputes for which arbitration had been requested.

### SUBJECT-MATTER OF ARBITRAL AWARDS

**H-3** Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act which reads as follows:

70. (1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.

(2) Subsection 56(2)<sup>1</sup> applies, *mutatis mutandis*, in relation to an arbitral award.

---

<sup>1</sup> Subsection 56 (2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

(3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

(4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

**H-4** In the following instances, where proposals were made by the bargaining agent and objected to by the employer, the Board sustained the employer's objection and held that the Board did not have jurisdiction under the Act to deal with the proposal:

- *A proposal that would require the employer to make every reasonable effort to minimize the amount of time an employee is away from his headquarters area. (Communications Security Establishment, Technical Category Award, Board file 185-13-278).*
- *A proposal that would entitle an employee to certain standards of accommodation while in travel status (ibid).*
- *A proposal that would entitle an employee in travel status to be reimbursed for all reasonable expenses, costs incurred in purchasing travellers' cheques and the cost of a telephone call to his place of residence (ibid).*
- *A proposal that would require the employer to establish and maintain a comprehensive medical protection plan, including OHIP, Optical, Dental and GSMIP, for all employees and to agree to pay all costs and premiums involved (ibid).*

**H-5** In the following instances, where proposals were made by a bargaining agent and objected to by the employer, the Board ruled against the objection and accepted jurisdiction to deal with the matter:

- *A proposal relating to employees in travel status which provides, inter alia:*
  - *that travel time be compensated in cash except where upon request travel time shall be compensated by leave with pay;*
  - *that a method be adopted for computing travel time where an employee travels through more than one time zone;*
  - *that for trips entailing more than one day of travel the employee's regular scheduled hours of work for each day of his itinerary are to be scheduled in advance;*
  - *that where travel includes an overnight stay between the first and second day of travel compensation be paid for all*

*hours travelled and/or worked before the employee's arrival at and after his departure from the point of his overnight stay;*

- *that compensation at straight-time rate be paid for hours travelled on a designated holiday or on a day of rest;*
- *that compensation be paid for travel time on a vehicle which provides sleeping accommodation;*
- *that an allowance designed to cover incidental expenses incurred by employees be paid to employees in travel status. (Communications Security Establishment, Technical Category Award, Board file 185-13-278).*
- *A proposal dealing with the right of employees to retain vacation leave entitlements with which they have been credited, but which they have not used, notwithstanding the termination of the fiscal year in which the entitlement was acquired (Economics, Sociology and Statistics Group Award, Board file 185-2-281).*

**H-6** Subsection 70(3) provides *inter alia*, that no arbitral award shall deal with any term or condition of employment that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof. The Board determined that the provisions of this subsection precluded it from dealing with two proposals referred to arbitration. One proposal related to a child care allowance to be paid to employees working overtime in certain circumstances. The other proposal, in recognition of work performed under hazardous physical conditions, provided a monetary allowance to employees exposed to side-stream tobacco smoke. In both cases the original proposals were substantially amended just prior to the arbitration hearing. The Board pointed out that the subsection requires that only the term or condition in question, and not a proposal in respect thereof, must have been the subject of negotiation. Accordingly, the subsection does not prevent a party from modifying its proposal following negotiations. It does, however, preclude the Board from dealing with a matter where the proposal has been amended to such an extent that it now relates to a term or condition not negotiated prior to the request for arbitration. (*Economics, Sociology and Statistics Group Award*, Board file 185-2-281).

**H-7** The bargaining agent objected to a request for arbitration made by the employer, alleging that the request was premature as the parties had not bargained collectively in good faith with a view to concluding a collective agreement as required by subsection 63(1). The bargaining agent had been reluctant to negotiate the full range of matters referred to arbitration as it anticipated the introduction of a form of joint bargaining which would enable it to bargain on similar issues on behalf

of several of its bargaining units. The negotiators for the employer had, however, received no mandate to engage in any form of joint bargaining. As a result, no substantive negotiations had taken place between the parties at the time the employer referred the matters in dispute to arbitration. While, in the circumstances, the Board made no finding of bad faith bargaining by either party, it did find that the precondition in subsection 63(1) had not been satisfied. Accordingly, the Board concluded that it had no jurisdiction to entertain the request for arbitration and urged the parties to resume negotiations with a view to the conclusion of a collective agreement. (*Architecture and Town Planning Group*, Board file 185-2-280).



## **SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS**

### **GENERAL**

**I-1** Section 83 of the Public Service Staff Relations Act provides that, upon the establishment of a conciliation board, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board shall deliver to it a statement setting forth the matters on which the board shall report its findings and recommendations to the Chairman. The statement's purpose is to assist the conciliation board in discharging its responsibilities under the Act and implies no judgment on the part of the Chairman of the merits of either party's proposals. Section 86 of the Act imposes limitations on the matters on which a conciliation board is entitled to make recommendations. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)<sup>1</sup> applies in relation to a recommendation in a report of a conciliation board. Subsection 86(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. In preparing the terms of reference of a conciliation board, where there is objection by one or other of the parties to certain matters being referred, the Chairman determines whether an item is referable under the Act.

### **APPLICATION OF PUBLIC SECTOR COMPENSATION RESTRAINT ACT**

**I-2** As indicated in last year's Annual Report the system of collective bargaining under the Public Service Staff Relations Act was rendered

<sup>1</sup> Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

inoperative during the period the Public Sector Compensation Restraint Act, commonly referred to as the Compensation Restraint Act, was in effect. For most bargaining units this Act was in effect for a period of two years from the date they became subject to its provisions. For others, however, the provisions of the Act were in effect for a period of up to three years.

**I-3** In fiscal year 1984-1985 the provisions of the Compensation Restraint Act ceased to apply to a number of bargaining units. As these emerged from the restraint legislation they began to bargain collectively once more under the provisions of the Public Service Staff Relations Act. As a result, one request was made for the establishment of a conciliation board during the year under review.

**I-4** In this case certain matters contained in the request for conciliation made by the bargaining agent were objected to by the employer on the ground that they were not matters that could be included in a conciliation board report. These matters were withdrawn by the bargaining agent prior to the preparation by the Chairman of the statement required under section 83.

**I-5** Both the Chairman and the parties were satisfied that the remaining matters in dispute which the parties wished to have referred to a conciliation board were within the scope of the bargaining provisions of the Act. Accordingly, these matters were included in the statement delivered to the conciliation board (*Ship Repair Group (Esquimalt) Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-116).

**I-6** As a result, in fiscal year 1984-85, the Chairman was not called upon to make a determination as to whether or not a matter which a party wished to refer to a conciliation board was within the scope of the bargaining provisions of the Act.

## COURT DECISIONS OF INTEREST

**J-1** Under section 98 of the Act the Board dismissed a reference by the bargaining agent which alleged that eleven former employees were entitled to the retroactive application of the pay and facility premium benefits provided in a new collective agreement (Board file 169-2-398). The eleven persons in question were employees at the time notice to bargain was given but, as a result of voluntary resignation or rejection during probation, had ceased to be employees at the time the new collective agreement was entered into.

**J-2** While the Board found that recent decisions in the private sector supported the application of retroactive benefits to former employees, it pointed out that each of those decisions was based on the language of the collective agreement concerned and did not involve the application of the provisions of the enabling legislation. Insofar as the instant case was concerned the Board was of the view that the language of various provisions of the Act limited the term “employee” to persons employed in the public service at the time the collective agreement was signed. Accordingly, in the absence of specific language to that effect in the collective agreement, the retroactive provisions of this agreement could not apply to former employees. The decision of the Board was set aside by the Federal Court of Appeal on an application by the bargaining agent under section 28 of the Federal Court Act.

**J-3** In the Reasons for Judgment, the majority of the Court concluded, *inter alia*, that the bargaining agent engaged in the collective bargaining process on behalf of all employees who were in the bargaining unit at the time notice to bargain was given, as well as on behalf of any new employees who became members of the bargaining unit during the bargaining process. While the persons in question were not employees at the time the new collective agreement was signed, they were members of the bargaining unit during part of the period between the giving of notice to bargain and the signing of the new agreement. As such they were entitled to the benefits of the agreement that had retroactive application to the time when they were employees.

**J-4** In separate reasons, the third member of the Court concluded that the effect of the retroactive application of the new rates of pay and facility premium was to replace the rates which had applied before the signing of the new agreement. Accordingly, the former employees were



entitled to receive the additional salary and premium facility rates because they had held positions for which the only rates applicable were those established by the new collective agreement.

**J-5** The matter was referred back to the Board for reconsideration on the basis that the former employees are employees for purposes of those benefits in the collective agreement which have retroactive application. (*Canadian Air Traffic Association and the Treasury Board*, Court File No. A-818-84, unreported to date.)

**J-6** A decision of the Board (Board file 174-2-361) in which it declined to designate 260 persons from the programme administration group bargaining unit was set aside by the Federal Court of Appeal on an application by the employer under section 28 of the Federal Court Act. These persons were proposed for exclusion by the employer under paragraph (e) of the definition of "person employed in a managerial or confidential capacity".

**J-7** The Board found that the employer had fulfilled what may be described as the "technical" requirements of the Act in that it had effectively assigned to the subject employees the duty to receive and deal formally with grievances at the first level of the grievance process and had delegated authority to them to make binding decisions on its behalf. The Board, however, took the view that the exclusion of employees under paragraph (e) must be related to the employer's obligation under subsection 99(4) of the Act to designate the persons necessary to establish and maintain a viable grievance process.

**J-8** The Board found that the employees proposed for exclusion were classified at the PM-2 level, the second lowest level in the bargaining unit, that both the population of the unit and the number of grievances presented had steadily declined over the previous three years and that there had been no suggestion that the existing grievance procedure was inadequate. The Board declined to designate the employees in question in the absence of an explanation by the employer as to why it was necessary to exclude such a large number of additional employees.

**J-9** In setting the Board's decision aside, the Court held that the definition of "person employed in a managerial or confidential capacity" clearly includes those persons to whom the employer has effectively assigned the duty to deal with grievances under the Act. Furthermore the Court found that by reading section 7 and subsection 99(4) of the Act in conjunction with the definition, it is clear that, once the Board found that an effective assignment had been made, the issue before the parties was disposed of. The Board erred in taking the position that it had jurisdiction and a responsibility to satisfy itself that the employer's decision was justified. (*Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada*, Federal Court File No. A-660-83, unreported to date.)



**J-10** The grievors in *Bourbonnais and Werenka* (Board files 166-2-13821 and 13822) were employed as ice observers by Environment Canada. During the winter months their base of operations was Summerside, P.E.I., where they lived in a motel. One room of the motel was used as an office for ice observation operations. On several occasions each grievor responded outside normal working hours to a telephone enquiry about ice conditions in the area from another ice observer on board a Canadian Coast Guard vessel. To respond to these enquiries it was necessary for the grievor, who was on the motel premises, to return to the room used for ice observation operations. The employer compensated the grievors at overtime rates for the time they actually expended in responding to the enquiries. The grievors, however, claimed in each case to be entitled to the benefit of the call-back provision of the collective agreement. This specifies that when an employee is called back to work the least compensation he shall receive is four hours at straight time rates.

**J-11** In considering the grievances, the adjudicator determined that the purposes and objectives of the call-back provision must determine the conditions under which call-back pay is paid. An employee must have been subject to some degree of personal inconvenience or social dislocation and must have had to incur additional transportation expense from having to make an extra trip to and from work. As there was no significant personal inconvenience or travel expense involved for these grievors, the adjudicator dismissed their grievances.

**J-12** The grievors applied to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the adjudicator's decision (Court File No. A-743-84, unreported to date). The Court allowed the application, set aside the decision and referred the matter back to the adjudicator for reconsideration pursuant to the reasons for judgment. Specifically, the Court found that the adjudicator erred in law when he held that subjective considerations of personal inconvenience or social disruption should be taken into account in the application of the call-back provision of the collective agreement. The adjudicator was required to find whether or not on each of the occasions in issue the grievors had been called back to work. In a subsequent decision the adjudicator again dismissed the grievances on the basis that the grievors had not been called back to work as the entire premises of the motel constituted their work location. Having not left their place of work, they could not be called back to it.

**J-13** The grievor, a foreign service officer, had been sent home two months before the end of her overseas posting for alleged misconduct. As a foreign service officer in an overseas posting she had received an allowance paid to all officers serving outside Canada. She lost this allowance for the two months she spent back in Canada before her posting officially ended. The employee sought to refer her grievance to

adjudication on the basis that the loss of the foreign service premium constituted a financial penalty within the meaning of paragraph 91(1)(b) of the Act.

**J-14** The adjudicator found that the loss of the foreign service premium did not constitute a financial penalty and that therefore the employee was unable to refer her grievance to adjudication. The action taken by the employer against the employee as a disciplinary measure was her recall from service abroad. The cessation of the foreign service premium occurred by operation of law pursuant to the Foreign Service Directives and was not a financial penalty imposed directly by the employer.

**J-15** The decision of the adjudicator was set aside by the Federal Court of Appeal on an application brought by the employee under section 28 of the Federal Court Act. The Court held that the adjudicator's interpretation of the words "disciplinary action resulting in...a financial penalty" in paragraph 91(1)(b) of the Act was unduly restrictive. Although the financial loss to the employee occurred indirectly, it nevertheless arose inevitably from the disciplinary action imposed on her. The loss could therefore be regarded only as a financial penalty. As a result, the matter was referred back to the adjudicator for consideration on the basis that he had jurisdiction to hear the employee's grievance. (*M.I. Massip and Treasury Board*, Court File No. A-183-84, unreported to date.)



## PAY RESEARCH BUREAU

### INTRODUCTION

**K-1** With the resumption of the collective bargaining process for the majority of Public Service employees during the year, the Pay Research Bureau and the parties to collective bargaining have identified requirements for compensation information for use in that process. Most data are obtained following personal interviews with classification and compensation officials in Canadian organizations and industry and at other levels of government. Bureau survey results, published in a large number of reports each year, reflect the level of pay, benefits and conditions of employment in effect for all categories of employment in the Public Service and in industry where jobs are comparable in duties, responsibilities and other related factors. The data are used in the collective bargaining process, including conciliation and binding arbitration, and also by the National Joint Council and the Advisory Council on Executive Compensation.

**K-2** The Pay Research Bureau, a component of the Public Service Staff Relations Board, has been conducting annual compensation surveys since 1957. In recent years, its program of activities has grown significantly in an attempt to provide as adequate a coverage as is practicable, given the wide variety of Public Service employment. Using modern technological methods and programs, Bureau data production rates since 1975 have outstripped its modest resources growth. The number of class levels (or jobs) regularly surveyed by the Bureau has grown over the period from 338 to 450, a one-third increase which has been accomplished with a one-tenth increase in human resources.

**K-3** Essential to the compensation survey activity of the Bureau is the cooperation of over 1,000 outside organizations across Canada, representing all regions and industry groups. In return for their voluntary participation in Bureau surveys, responding organizations are provided with reports based on the Bureau's regular program of survey activities and a customized computer tabulations service to meet their specific requirements for compensation data from the PRB data bank. To protect the confidentiality of individual salaries and related data provided by surveyed firms, Pay Research Bureau reports and customized computer tabulations show information in aggregated form only. During the year under review respondents to Bureau surveys,



Public Service departments and agencies, and other organizations made over 2,800 requests for PRB reports, special tabulations or Public Service data.

**K-4** The Bureau is always endeavouring to increase productivity in order to keep abreast of increasing requirements for survey information and data on collective bargaining. Towards this end, an interviewing skills workshop was conducted for field survey officers, and a presentation skills workshop was developed. Another workshop dealt with the uses and application of Pay Research Bureau survey data. During the year also the certification process for qualified compensation specialists in the Public Service Advanced Certification Program in Compensation was completed as were a feasibility study on a program performance system and the identification of operational performance indicators. As well, there were significant improvements in the electronic printing system for the production of Bureau reports.

## **CONSULTATION WITH THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGAINING**

**K-5** In establishing its program of compensation surveys and related research the Bureau regularly consults with representatives of the parties to ascertain their requirements for data for purposes of collective bargaining. The vehicle for this consultation is the Advisory Committee on Pay Research. In attendance as participants at meetings of the Committee are the Director General of the PRB, his two Directors and senior officials who also prepare the agenda and reference papers. The meetings are chaired by the Chairman of the PSSRB. During the year, three meetings were held and attended by representatives of the certified bargaining agents, and by the Treasury Board and the separate employers under the Public Service Staff Relations Act. The representatives provided valuable advice on program content and scheduling, operational research activity, project priorities, and views on technical and operating policies. Through technical sub-committees of the Advisory Committee, discussions took place to deal with specific subject matter. Of particular interest this year, as Public Service groups completed two years of coverage under the Public Sector Compensation Restraint Act, were consultations on revised or new survey data requirements. These centered on sampling research, benefits methodology review, survey priorities and advance data requirements.

**K-6** Toward the end of the year, the Bureau was preparing for a spring meeting with provincial government counterparts in compensation research where the impact of classification and collective bargaining changes would be discussed. This forum, which takes place every 18 months, provides an opportunity to review survey workload, cooperative arrangements and data exchange, and new or changing methodology or applications in compensation research and analysis of



data. In a number of jurisdictions, the Pay Research Bureau shares its survey data with provincial governments in order to lessen the survey burden on responding organizations.

## **PROGRAM FOR THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGAINING**

**K-7** The Pay Research Bureau published rates of pay information for 450 occupational class levels during the year. Slightly more than half of these class levels (240) are included in the Bureau's automated pay survey program where, after job matching based on field survey visits, pay data are maintained in a bank of information from which Bureau reports are published. Advance information to meet user needs can be made available as early as the month following the survey date.

**K-8** Table 12 shows the classes covered in the automated system, and the type of information presented on rates of pay and related conditions of employment. Two major reports, AUTOCODS I and AUTOCODS II provide the parties with pay and related information twice a year, as of March 1 and August 15. Other reports are published once a year on either of these two dates, depending on the class involved. Although not shown in the table, a further 13 occupational classes related to health in the professional, technical and services areas of employment in hospitals, family or rehabilitation centres, aid societies, compensation boards, industrial organizations, and other levels of government, are included in the Bureau's automated survey program, and an annual report including pay, allowances and conditions of employment information is issued in the fall with a effective survey date of August 15. An annual survey of medical interns' remuneration is also conducted.

**K-9** There were several other rates of pay surveys of outside organizations during the year to meet the parties' requirements for bargaining. In December the Bureau published the recruiting rates that it was anticipated would be in effect the following spring for university and community college graduates. Actual recruiting rates will be surveyed in June 1985 to update this information. The parties received survey data on municipal and provincial police forces, firefighters, printing industry tradespersons, aircraft mechanics, grain handlers and weighmen. Again this year the Bureau provided the parties with an update of salary ranges and related data for five professional classes in provincial governments with counterparts in federal government employment. These are the agriculture, biological sciences, forestry, historical research, and veterinary science classes.

**K-10** During the year, the Bureau carried out a survey of ships' officers and ships' crews, covering the classes of command, deck and engineering officers, in addition to able seamen, oilers and stewards.

The data were obtained from 39 firms operating in eastern or western Canada and in some cases also in northern and arctic waters. As well as basic rates of pay, the Bureau survey included information on a number of other pay supplements particular to the industry, such as compensation for handling hazardous cargo or iceberg towing, and bonuses for operating in the north or carrying out pilotage or salvaging operations.

**K-11** The Bureau also published a series of reports based on its major biennial survey of benefits and conditions of employment in Canadian industry and levels of government. Information in these reports includes incidence and characteristics of benefits and conditions for management/professional, general office, and non-office classes. Table 13 sets out the benefits and conditions surveyed and the type of information published. For the first time the Bureau was able to provide survey respondents with a customized profile of their reported expenditures in the provision of benefit plans compared to the survey average expenditures.

## **New Studies**

**K-12** During the year, the Bureau provided the parties to collective bargaining with information on occupational health and safety programs in place in Canadian industry and other organizations. The study addresses policy questions on current issues and concerns about employees' physical and emotional well-being in the workplace. It covers occupational hazard prevention programs and policies including those related to environmental contamination or exposure to harmful agents, assistance programs geared to the resolution or prevention of employee psychological or physical problems, health promotion, maintenance and education programs, in addition to related issues such as employee retraining and facilities for handicapped employees.

**K-13** For the first time the Bureau obtained directly from selected universities and colleges information on rates of pay for students/employees enrolled in cooperative education programs. Data were obtained for six university and three college disciplines, mainly for May and September 1984 work terms. The information is used by analysts in the review of work term rates for employees hired into the Public Service in the cooperative education program.

## **Responses to Special Requests**

**K-14** Given the flexibility of information extraction from its various automated compensation data banks, the Bureau again this year has responded to many special requests made by the parties to Public Service bargaining. Of particular note is the distribution of advance information on survey findings to meet parties' requirements tied in to the collective bargaining calendar.

## COOPERATIVE ARRANGEMENTS

**K-15** To enhance participation and to contribute to the elimination of duplication, the Bureau cooperates with various outside associations or groups in the conduct of surveys. Also for a number of occupations in the operational category, and select general office and stores classes, the Bureau publishes pay data extracted from the wage rate survey of the Department of Labour. In addition, salaries paid to teachers in a number of selected universities were processed by the Bureau using information obtained by Statistics Canada, with the agreement of the responding organizations. Provincial government bodies were provided with certain Bureau survey data from industry thus reducing the survey burden on some firms.

## PROGRAM FOR NON-REPRESENTED GROUPS AND EXCLUDED CLASSES

**K-16** Bureau surveys of non-represented groups and classes excluded from collective bargaining are carried out annually to meet the requirements of the Treasury Board Secretariat for Bureau data. Through the Compensation Research Committee on Excluded Groups, consultation on requirements, methodology and survey parameters is carried out. In addition there are *ad hoc* meetings when necessary to review program matters at the technical level. The Bureau provides the Secretariat with pay, benefits, conditions and perquisites data for the senior management level and the first executive level in industry, universities, provincial governments and municipal governments. The Advisory Group on Executive Compensation in the Public Service uses analytical data based on Bureau findings and other information in making recommendations to the Prime Minister on pay, benefits and other conditions for senior levels in the Public Service. As part of its annual program, the Pay Research Bureau also carries out a survey of personnel officers, university teachers, organization and methods officers, and select police force levels. These last are for use in the review of compensation for members of the Royal Canadian Mounted Police, for whom changes in benefits and working conditions were reported during the year. The Bureau also surveyed the salaries of outside lawyers called to the Bar.

## PROGRAM EVALUATION

**K-17** Following a program evaluation assessment study in late 1983, the Pay Research Bureau program was subject to its first formal evaluation. This was conducted by an outside consultant firm during 1984. The goal was to assess the Bureau's performance in terms of meeting requirements for the collective bargaining process including third party needs, to assess qualitatively the services rendered by the PRB and to review program content and cost-effectiveness.



**K-18** By and large the assessment was positive. One of the main findings was that the pay survey results were provided in a timely and effective manner. Further, they were used extensively in the collective bargaining process and were published frequently enough to reflect changes in the Canadian economy. In respect of a number of conclusions and recommendations, a plan of action was devised by the Bureau which was approved by the Advisory Committee on Pay Research. Among other things the plan entailed the Bureau's examining the feasibility of special pay surveys for the hard-to-match administrative services and program administration groups in the administrative and foreign services category. A review is also well underway of criteria to be used in future benefits survey sampling. Further, a study is being made of the level of detail provided in reports based on the Bureau's automated pay survey program and on its biennial benefits and conditions of employment survey. As well, a comprehensive review of parties' needs for Bureau data on the outcomes of Public Service bargaining was initiated in 1984 and is continuing into 1985. By the end of this fiscal year, the Bureau had dealt with virtually all issues and recommendations of the program evaluation study, with remaining work continuing into the new year.

## RESEARCH ANALYSES AND STUDIES

**K-19** In response to requests received from members of the Advisory Committee on Pay Research, the Bureau undertook to provide monthly updates of the *Analysis of Federal Public Service Collective Agreements*. These documents contain information on a large number of clauses found in collective agreements concluded under the terms of the Public Service Staff Relations Act. One series contains the detailed statistical analysis of every clause in each collective agreement while the other deals with the differences in wording and content between the clauses of the current and the previous collective agreements. In response to requests the scope of this was expanded to include leave for family-related responsibilities, leave for the care and nurturing of pre-school age children, leave for the relocation of spouse, leave for personal needs, paternity leave and maternity leave without pay.

**K-20** The publication "Collective Bargaining Information on the Public Service of Canada" was produced quarterly throughout 1984. These reports contain information on weighted average increases granted to Public Service groups, and selected economic and labour statistics for Canada. The fourth publication of the year was expanded to include information on arbitral awards rendered during that quarter. With the resumption of full collective bargaining in the Public Service, the Pay Research Bureau resumed the preparation of Settlement Summaries showing changes introduced in wage rates as well as information on changes in the provisions of the newly signed agreements.



**K-21** During 1984 additional data were introduced into the automated facility named BASIS. This system stores and retrieves data pertaining to each round of bargaining in the Public Service of Canada. The publication "Composition of the Public Service of Canada, December 31, 1983" was released in July 1984. This contains information on Public Service employees by occupational category, group, sub-group and level of classification, average rate of pay, employing department, province, metropolitan area of employment, age and sex. Five reports were also issued providing information on the rates of pay and the number of employees in occupational groups under the separate employers. The booklet "Rates of Pay in the Public Service of Canada" continued to be issued on a quarterly basis for those groups for which the Treasury Board is the employer and semi-annually for those groups under the separate employers. The "Index of Issues Dealt with in Conciliation Board Reports" from March 31, 1967, up to present, also was completed and distributed.

**K-22** At the invitation of labour relations groups and organizations, several seminars were given on specific aspects of the Research Branch program. The topics covered included the discussion of basic concepts and terminology used in Public Service staff relations as well as methodology designed to conduct the cost-benefit analysis of collective bargaining outcomes.

## **COMMUNICATIONS WITH ORGANIZATIONS OUTSIDE THE PUBLIC SERVICE**

**K-23** Requests for Pay Research Bureau reports based on survey findings, including requests for Public Service compensation information and for data not directly related to Bureau programs, continued to increase throughout the year. These are made by firms not in the Pay Research Bureau program, compensation analysts in the community-at-large who need data to carry out research, and responding organizations requiring findings other than those initially distributed to them. The majority of Bureau findings are available to the compensation community in aggregated form in a number of reports covering operational, general office, administrative, technical, scientific and professional classes.

**K-24** In order to keep up with changing trends in compensation levels, pay research methodology and directly related policies and practices generally, the Bureau continues its membership in a number of compensation agencies in Canada. As well, again this year the Bureau was asked to participate, on behalf of the Government of Canada, in a variety of public and private sector compensation surveys. Such participation usually involves the process of matching duties to those performed in the Public Service and the provision of related Public Service compensation data on pay and benefits.



## APPENDIX

### TABLES

1. Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
2. Dispute Resolution Process
3. Alteration of Dispute Resolution Process, 1984-85
4. Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
5. Bargaining Units Specifying Arbitration Process
6. Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
7. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
8. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
9. Adjudication References, 1967-85
10. Adjudication References Brought Forward and Received 1977-85
11. Conciliation, Mediation, Examination, 1984-85
12. Pay Research Bureau: Automated Pay Survey Program: AUTOCODS
13. Pay Research Bureau: Benefits and Conditions of Employment Survey

Note: Statistical data relating to 1984-85 are as of March 31, 1985. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in Section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

## ABBREVIATIONS USED IN TABLES

### BARGAINING AGENTS

AFCWU	Alberta Food and Commercial Workers Union
AOGA	Aircraft Operations Group Association
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
CWU	Commercial Workers Union
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers Union
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UFCWU	United Food and Commercial Workers Union

### MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters
NDMC	National Defence Medical Centre



## Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

### Bargaining Unit

### Bargaining Agent

#### (TREASURY BOARD AS EMPLOYER)

Actuarial Science  
 Agriculture  
 Architecture and Town Planning  
 Biological Sciences  
 Chemistry  
 Commerce  
 Computer Systems Administration  
 Defence Scientific Service  
 Dentistry  
 Engineering and Land Survey  
 Forestry  
 Historical Research  
 Home Economics  
 Law  
 Mathematics  
 Medicine  
 Meteorology  
 Nursing  
 Occupational and Physical Therapy  
 Pharmacy  
 Physical Science  
 Psychology  
 Scientific Regulation  
 Scientific Research  
 Social Work  
 Veterinary Science

Professional Institute of the  
 Public Service of Canada

Administrative Services  
 Auditing  
 Clerical and Regulatory  
 Communications  
 Correctional  
 — Supervisory  
 — Non-Supervisory

Public Service Alliance of  
 Canada

---

**Bargaining Unit**

---

---

**Bargaining Agent**

---

Data Processing  
Drafting and Illustration  
Education  
Educational Support  
Engineering and Scientific Support  
Financial Administration  
Firefighters  
— Supervisory  
— Non-Supervisory  
General Labour and Trades  
— Supervisory  
— Non-Supervisory  
General Services  
— Supervisory  
— Non-Supervisory  
General Technical Heating, Power  
& Stationary Plant Operation  
— Supervisory  
— Non-Supervisory  
Hospital Services  
— Supervisory  
— Non-Supervisory  
Information Services  
Library Science  
Lightkeepers  
— Supervisory  
— Non-Supervisory  
Office Equipment  
Photography  
Primary Products Inspection  
Printing Operations — Supervisory  
Programme Administration  
Purchasing and Supply  
Secretarial, Stenographic and  
Typing  
Ships Crews  
— Supervisory  
— Non-Supervisory  
Social Science Support  
Technical Inspection  
Welfare Programmes  
Aircraft Operations

Aircraft Operations Group  
Association

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Radio Operation	Canadian Association of Professional Radio Operators
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations —Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dock- yard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dock- yards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association

(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Scientific and Professional Category	
Administrative Support Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Operational Category	

---

**Bargaining Unit**

---

---

**Bargaining Agent**

---

**Technical Category****Syndicat général du cinéma et  
de la télévision****(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)****Information Services  
Library Science  
Research Officers and Research  
Council Officers  
Translation****Professional Institute of the  
Public Service of Canada****Administrative Services  
Clerical and Office Equipment  
Computer Systems Administration  
Data Processing  
Operational Category  
— Supervisory  
— Non-Supervisory  
Purchasing and Supply  
Secretarial, Stenographic & Typing  
Technical Category****Research Council Employees'  
Association****(NORTHERN CANADA POWER COMMISSION  
AS EMPLOYER)****Operational Category  
— Non-Supervisory****Public Service Alliance of  
Canada****(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,  
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)****Administrative and Foreign Service  
Category  
Administrative Support Category  
— Operators  
— Non-operators  
Operational Category  
Scientific and Professional Category  
— Professional Engineers  
Technical Category****Public Service Alliance of  
Canada**



---

Bargaining Unit

Bargaining Agent

---

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL  
OF CANADA AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service  
Category

- Administrative Service
- Financial Administration
- Purchase and Supply

Administrative Support Category

- Clerical and Regulatory
- Secretarial, Stenographic &  
Typing

Operational Category

- General Labour and Trades
- General Services

Scientific and Professional Category

- Library Science
- Auditing

Public Service Alliance of  
Canada

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH  
COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service  
Category

- Administrative Services
- Financial Services
- Information Services
- Programme Administration  
and

all employees referred to  
as Grants Program Officer

Administrative Support Category

- Clerical and Regulatory
- Secretarial, Stenographic &  
Typing
- Data Processing

Scientific & Professional Category

- Economics, Sociology &  
Statistics

Public Service Alliance of  
Canada

(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,  
CANADIAN FORCES AS EMPLOYER)

Administrative Support Category  
— CFB Bagotville

Public Service Alliance of  
Canada

---

**Bargaining Unit**

---

**Bargaining Agent**

---

Operational Category

— CFB Bagotville

Administrative Support Category

— CFB Galetown

Administrative Support Category

— CFB Goose Bay

Operational Category

— CFB Goose Bay

Administrative Support Category

— CFB Kingston

Operational Category

— CFB Kingston

Operational Category

— CFB Montreal

Administrative Support Category

— CFB Petawawa

Operational Category

— CFB Petawawa

Administrative Support Category

— CFB Ottawa

Administrative Support Category

— NDHQ Ottawa

Operational Category

— NDHQ Ottawa

Technical Category

— NDHQ Ottawa

Operational Category

— CFB St-Jean

Operational Category

— CFB Suffield

Administrative Support Category

— CFB Toronto

Operational Category

— CFB Toronto

Administrative Support Category

— CFB Trenton

Operational Category

— CFB Valcartier

Administrative Support Category

— CFB Winnipeg

Operational Category

— CFB Shilo

Manitoba Food and Commer-  
cial Workers Local 832

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Administrative Support Category — CFB Chatham	United Food and Commercial Workers Union Local No. 1973
Operational Category — CFB Chatham	
Operational Category — CFB Cornwallis	
Operational Category — CFB Gagetown	
Operational Category — CFB Greenwood	
Operational Category — CFB Shearwater	
Operational Category — CFB Summerside	
Operational Category — CFB Ottawa	Commercial Workers Union, Local 486
Operational Category — NDMC Ottawa	
Operational Category — CFB Borden	United Food and Commercial Workers Union, Local 206
Operational Category — CFB North Bay	
Operational Category — CFB Calgary	Alberta Food and Commer- cial Workers Union, Local 397
Operational Category — CFB Trenton	United Food and Commercial Workers Union, Local 1979

(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS  
OF WOMEN AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Canadian Union of Profes- sional and Technical Employees
Administrative Support Category	
Scientific and Professional Category	

(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
---------------------------------	--------------------------------------

---

Bargaining Unit

Bargaining Agent

---

(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE  
SERVICE AS EMPLOYER)

Clerical and Regulatory  
Communications  
Data Processing  
Office Equipment  
Secretarial, Stenographic and  
Typing

Public Service Alliance  
of Canada



### Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agents	Approximate Number Of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
			20A
Public Service Alliance of Canada	176,888	80	57C
			5A
Professional Institute of the Public Service of Canada	19,476	32	27C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,987	1	C
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,392	1	A
Canadian Air Traffic Control Association	2,114	1	A
Research Council Employees' Association	1,914	9	A
Canadian Merchant Service Guild	1,452	1	C
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East	1,436	1	C
Canadian Association of Professional Radio Operators	1,224	1	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	1,188	4	C**
Professional Association of Foreign Service Officers	1,085	1	A
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	1,055	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	767	1	C
Aircraft Operations Group Association	490	1	C
United Food and Commercial Workers Union, Local 1973	454	7	7A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	339	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 206	254	2	1A

Certified Bargaining Agents	Approximate Number Of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	233	2	2A
Commercial Workers Union, Local 486	172	2	A
United Food and Commercial Work- ers Union, Local 1979	96	1	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	89	1	A
Alberta Food and Commercial Workers Union, Local 397	50	1	A
<b>TOTAL</b>	<b>216,155</b>	<b>152</b>	<b>54A 94C</b>

\*A — arbitration

C — conciliation board

At year end there were four bargaining units for which the dispute process specification had not yet been made.

**Alteration of Dispute Resolution Process**  
**April 1, 1984 — March 31, 1985**

Bargaining Unit	Estimated No. of Employees	Parties	Alteration*
Firefighters (Sup)	100	PSAC-TB	A to C
Firefighters (Non Sup)	1,312	PSAC-TB	A to C
Printing (Sup)	80	PSAC-TB	A to C
Education Support	62	PSAC-TB	A to C
Drafting & Illustration	1,813	PSAC-TB	A to C
Photography	147	PSAC-TB	A to C
Home Economics	38	PIPSC-TB	A to C
Office Equipment	426	PSAC-TB	A to C
Historical Research	262	PIPSC-TB	A to C
Chemistry	367	PIPSC-TB	A to C
Lightkeepers (Sup)	187	PSAC-TB	A to C
Lightkeepers (Non Sup)	244	PSAC-TB	A to C
Information Service	1,095	PSAC-TB	A to C
Welfare Programmes	1,574	PSAC-TB	A to C
Purchasing & Supply	1,717	PSAC-TB	A to C
General Technical	2,695	PSAC-TB	A to C
Social Science Support	1,982	PSAC-TB	A to C
Technical Inspection	1,375	PSAC-TB	A to C
Secretarial, Steno & Typing	11,389	PSAC-TB	A to C
Admin. Support Cat-CFB Kingston	12	PSAC-SNPF	A to C
Information Services	44	PIPSC-NRC	A to C
Actuarial Science	20	PIPSC-TB	A to C
Admin. Support Cat. (Operators)	44	PSAC-CSE	A to C
Air Traffic Control	2,165	CATCA-TB	C to A
Operational Cat-CFB Kingston	91	PSAC-SNPF	A to C
Operational Cat-CFB Petawawa	151	PSAC-SNPF	A to C
Admin. Support Cat-CFB Petawawa	15	PSAC-SNPF	A to C
Dentistry	45	PIPSC-TB	A to C
<b>TOTAL</b>	<b>29,452</b>		

\* A — arbitration

C — conciliation board

### Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Actuarial Science	22	PIPSC
Agriculture	256	PIPSC
Aircraft Operations	490	AOGA
Biological Sciences	1,087	PIPSC
Chemistry	401	PIPSC
Clerical and Regulatory	50,872	PSAC
Communications	740	PSAC
Computer Systems Administration	3,083	PIPSC
Correctional		
— Supervisory	459	PSAC
— Non-Supervisory	4,362	PSAC
Data Processing	3,235	PSAC
Defence Scientific Service	526	PIPSC
Dentistry	46	PIPSC
Drafting and Illustration	1,788	PSAC
Educational Support	62	PSAC
Electronics	2,987	IBEW (Local 2228)
Engineering and Land Survey	2,706	PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,486	PSAC
Fire Fighters		
— Supervisory	103	PSAC
— Non-Supervisory	1,309	PSAC
Forestry	132	PIPSC
General Labour and Trades		
— Supervisory	2,223	PSAC
— Non-Supervisory	15,023	PSAC
General Services		
— Supervisory	1,522	PSAC
— Non-Supervisory	10,138	PSAC
General Technical	3,127	PSAC
Heating Power & Stationary Plant Operations		
— Supervisory	204	PSAC
— Non-Supervisory	2,002	PSAC
Historical Research	282	PIPSC
Home Economics	45	PIPSC
Hospital Services		
— Supervisory	100	PSAC
— Non-Supervisory	1,609	PSAC



Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Information Services	1,173	PSAC
Library Science	467	PSAC
Lightkeepers		
— Supervisory	175	PSAC
— Non-Supervisory	232	PSAC
Meteorology	548	PIPSC
Nursing	1,609	PIPSC
Occupational & Physical Therapy	23	PIPSC
Office Equipment	421	PSAC
Pharmacy	57	PIPSC
Photography	165	PSAC
Physical Sciences	852	PIPSC
Primary Products Inspection	2,806	PSAC
Printing Operations		
— Supervisory	89	PSAC
— Non-Supervisory	1,055	CGAU
Programme Administration	24,429	PSAC
Psychology	107	PIPSC
Purchasing and Supply	1,860	PSAC
Scientific Regulation	439	PIPSC
Scientific Research	2,015	PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	12,065	PSAC
Ships Crews		
— Supervisory	507	PSAC
— Non-Supervisory	2,388	PSAC
Ships Officers	1,452	CMSG
Ship Repair (East)	1,436	FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	767	FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Science Support	2,163	PSAC
Social Work	141	PIPSC
Technical Inspection	1,466	PSAC
Translation	1,162	CUPTE
Veterinary Science	625	PIPSC
Welfare Programme	1,732	PSAC
	182,853	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Operational Category (certain employees)	0	PSAC
<i>Northern Canada Power Commission as employer</i>		
Operational Category — Non-Supervisory	138	PSAC
<i>Medical Research Council as employer</i>		
Administrative Support Category	26	PSAC

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>National Research Council as employer</i>		
Information Service	49	PIPSC
Librarian Group	72	PIPSC
Research Officer and Research Council Officer	1,186	PIPSC
Translation	8	PIPSC
	<hr/> 1,315	
<i>National Film Board as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	127	PIPSC
Scientific and Professional Category	8	PIPSC
	<hr/> 135	
<i>Communications Security Establishment, Department of National Defence as employer</i>		
Administrative Support Category—Certain Employees (Operators)	40	PSAC
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer</i>		
Administrative Support Category		
—CFB Bagotville	8	PSAC
Operational Category		
—CFB Bagotville	32	PSAC
Administrative Support Category		
—CFB Galetown	13	PSAC
Administrative Support Category		
—CFB Goose Bay	5	PSAC
Operational Category		
—CFB Goose Bay	36	PSAC
Administrative Support Category		
—CFB Kingston	11	PSAC
Operational Category		
—CFB Kingston	91	PSAC
Operational Category		
—CFB Montreal	55	PSAC
Administrative Support Category		
—CFB Ottawa	29	PSAC
Administrative Support Category		
—NDHQ Ottawa	22	PSAC
Operational Category		
—NDHQ Ottawa	4	PSAC
Technical Category		
—NDHQ Ottawa	6	PSAC
Administrative Support Category		
—CFB Petawawa	15	PSAC
Operational Category		
—CFB Petawawa	151	PSAC

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Operational Category		
— CFB St-Jean	59	PSAC
Administrative Support Category		
— CFB Trenton	11	PSAC
Operational Category		
— CFB Valcartier	146	PSAC
Administrative Category		
— CFB Winnipeg	9	PSAC
	<hr/> 703	
<i>Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	12	CUPTE
Administrative Service Category	10	CUPTE
Scientific and Professional Category	4	CUPTE
	<hr/> 26	
	<hr/> 2,383	
<b>TOTAL</b>	<b>185,236</b>	

### Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Administrative Services	8,277	PSAC
Air Traffic Control	2,114	CATCA
Architecture and Town Planning	358	PIPSC
Auditing	2,744	PSAC
Commerce	2,243	PIPSC
Economics, Sociology & Statistics	2,392	ESSA
Education	2,547	PSAC
Financial Administration	2,348	PSAC
Foreign Affairs	1,085	PAFSO
Law	28	PIPSC
Mathematics	161	PIPSC
Medicine	234	PIPSC
Radio Operation	1,224	CAPRO
	<hr/> 25,755	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category (Certain employees)	37	PSAC
Administrative Support Category (Certain employees)	110	PSAC
Scientific & Professional Category	202	PSAC
	<hr/> 349	
<i>National Research Council as employer</i>		
Administrative Services	37	RCEA
Clerical & Office Equipment	391	RCEA
Computer Systems Administration	73	RCEA
Data Processing	23	RCEA
Operational Category		
— Supervisory	29	RCEA
— Non-Supervisory	244	RCEA
Purchasing and Supply Group	28	RCEA
Secretarial, Stenographic & Typing	142	RCEA
Technical Category	947	RCEA
	<hr/> 1,914	



Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>National Film Board as employer</i>		
Administrative Support Category	169	CUPE Local 2656
Operational Category	64	CUPE Local 2656
Technical Category	339	SGCT
	572	
<i>Department of National Defence as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	334	PSAC
Administrative Support Category — Certain employees — (Non Operators)	110	PSAC
Operational Category	19	PSAC
Technical Category	93	PSAC
Professional and Scientific Category — Professional Engineers	30	PSAC
	586	
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer</i>		
Operational Category — CFB Borden	232	UFCWU Local 206
Operational Category — CFB Calgary	50	AFCWU Local No. 397
Administrative Support Category — CFB Chatham	7	UFCWU Local No. 1973
Operational Category — CFB Chatham	31	UFCWU Local No. 1973
Operational Category — CFB Cornwallis	71	UFCWU Local No. 1973
Operational Category — CFB Galetown	160	UFCWU Local No. 1973
Operational Category — CFB Greenwood	101	UFCWU Local No. 1973
Operational Category — CFB Ottawa	163	CWU Local No. 486
Operational Category — NDMC Ottawa	9	CWU Local No. 486
Operational Category — CFB Shearwater	51	UFCWU Local No. 1973
Operational Category — CFB Shilo	89	MFCW Local No. 832
Operational Category — CFB Summerside	33	UFCWU Local No. 1973
Operational Category — CFB Trenton	96	UFCWU Local No. 1979
	1,093	

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>		
Administrative Support Category	50	PSAC
— Clerical and Regulatory		
— Secretarial, Stenographic and Typing		
— Data Processing		
Administrative & Foreign Service Category	42	PSAC
— Administrative Services		
— Financial Services		
— Information Services		
— Programme Administration and Employees referred to as Grants Program Officer		
Scientific and Professional Category	1	PSAC
— Economics, Sociology and Statistics		
	93	
<i>Canadian Security, Intelligence Service as employer</i>		
Administrative Support Category	475	PSAC
— Clerical and Regulatory		
— Communications		
— Data Processing		
— Office Equipment		
— Secretarial, Stenographic and Typing		
	5,082	
<b>TOTAL</b>	<b>30,837</b>	

**Managerial or Confidential Exclusions, by Category  
Treasury Board as Employer**

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees In Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific & Professional	28	20,850	2,100	22,950	9.15
Administrative & Foreign Service	10	47,392	7,189	54,181	13.17
Technical	13	27,330	780	28,110	2.77
Administrative Support	5	67,333	4,697	72,030	6.52
Operational	20	45,703	358	46,061	0.77
<b>Total</b>	76	208,608	15,124	223,732	6.75%

**Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent  
and Category  
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	24	12,700	1,492	14,192	10.51
	Admin. & Foreign Serv.	2	5,326	218	5,544	3.93
PSAC	Scientific & Prof.	3	5,758	537	6,295	8.53
	Admin. & Foreign Serv.	6	39,819	6,661	46,480	14.33
	Technical	8	19,063	366	19,429	1.88
	Admin. Support	5	67,333	4,697	72,030	6.52
	Operational	17	42,445	253	42,698	0.59
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,085	196	1,281	15.30
CATCA	Technical	1	2,114	147	2,261	6.50
IBEW	Technical	1	2,987	94	3,081	3.05
local 2228						
CMSG	Technical	1	1,452	109	1,561	6.98
CGAU	Operational	1	1,055	10	1,065	0.93
FGDTLC(E)	Operational	1	1,436	59	1,495	3.94
FGDTLC						
(Esq)	Operational	1	767	36	803	4.48
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,392	71	2,463	2.88
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	1,162	114	1,276	8.93
CAPRO	Technical	1	1,224	18	1,242	1.44
AOGA	Technical	1	490	46	536	8.58
		<b>76</b>	<b>208,608</b>	<b>15,124</b>	<b>223,732</b>	<b>6.75%</b>



**Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent  
and Category  
Separate Employers**

Bargaining Agent	Category	Approximate				% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	8	2	10	20.00
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	127	32	159	20.12
SGCT	Technical	1	339	31	370	8.37
CUPE	Admin. Support	1	169	38	207	18.35
Local 2656						
CUPE	Operational	1	64	1	65	1.53
Local 2656						
TOTAL		5	707	104	811	12.82%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,258	24	1,282	1.87
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	57	0	57	0.00
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	138	25	163	15.33
RCEA	Technical	1	947	4	951	0.42
RCEA	Admin. Support	3	556	63	619	10.17
RCEA	Operational	2	273	0	273	0.00
TOTAL		13	3,229	116	3,345	3.46%
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION						
PSAC	Operational Category					
	Non-Supervisory	1	138	0	138	0.00%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	334	8	342	2.33
PSAC	Technical	1	93	0	93	0.00
PSAC	Admin. Support					
	(Operators)	1	40	0	40	0.00
PSAC	Admin. Support					
	(Non-Operators)	1	110	14	124	11.29
PSAC	Operational	1	19	0	19	0.00
PSAC	Professional Engineers	1	30	0	30	0.00
TOTAL		6	626	22	648	3.39%

Bargaining Agent	Category	Approximate			Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded		
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Prof.	1	202	33	235	14.04
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	37	10	47	21.27
PSAC	Admin. Support	1	110	36	146	24.65
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
TOTAL		4	349	79	428	18.45%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	42	4	46	8.69
PSAC	Admin. Support	1	50	3	53	5.66
PSAC	Scientific & Prof.	1	1	0	1	0.00
TOTAL		3	93	7	100	7.00%
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support	1	8	0	8	0.00
	— CFB Bagotville					
PSAC	Operational	1	32	0	32	0.00
	— CFB Bagotville					
UFCW	Operational	1	232	1	233	0.42
Local 206	— CFB Borden					
AFCWU	Operational	1	50	0	50	0.00
Local 1973	— CFB Calgary					
UFCWU	Admin. Support	1	7	0	7	0.00
Local 1973	—CFB Chatham					
UFCWC	Operational	1	31	1	32	3.12
Local 1973	— CFB Chatam					
UFCWU	Operational	1	71	0	71	0.00
Local 1973	— CFB Cornwallis					
PSAC	Admin. Support	1	13	1	14	7.14
	— CFB Gagetown					
UFCWU	Operational	1	160	3	163	1.84
Local 1973	—CFB Gagetown					
PSAC	Admin. Support	1	5	0	5	0.00
	— CFB Goose Bay					
PSAC	Operational	1	36	0	36	0.00
	— CFB Goose Bay					
UFCWU	Operational	1	101	1	102	0.98
Local 1973	— CFB Greenwood					
PSAC	Admin. Support	1	11	1	12	8.33
	— CFB Kingston					
PSAC	Operational	1	91	0	91	0.00
	—CFB Kingston					
PSAC	Operational	1	55	0	55	0.00
	— CFB Montreal					
UFCWU	Operational	1	22	0	22	0.00
Local 206	— CFB North Bay					
PSAC	Admin. Support	1	22	2	24	8.33
	— NDHO Ottawa					

Bargaining Agent	Category	Approximate			Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded		
PSAC	Operational					
	—NDHQ Ottawa	1	4	0	4	0.00
PSAC	Technical					
	— NDHQ Ottawa	1	6	0	6	0.00
PSAC	Admin. Support					
	— CFB Ottawa	1	29	0	29	0.00
CWU	Operational					
Local 486	— CFB Ottawa	1	163	2	165	1.21
CWU	Operational					
Local 486	— NDMC Ottawa	1	9	2	11	18.18
PSAC	Admin. Support					
	— CFB Petawawa	1	15	1	16	6.25
PSAC	Operational					
	— CFB Petawawa	1	151	0	151	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	— CFB Shearwater	1	51	2	53	3.77
PSAC	Operational					
	— CFB St-Jean	1	59	0	59	0.00
MFCW	Operational					
	— CFB Shilo	1	89	0	89	0.00
PSAC	Operational					
	— CFB Suffield	1	22	0	22	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	— CFB Summerside	1	18	0	18	0.00
PSAC	Admin. Support					
	— CFB Trenton	1	11	0	11	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1979	— CFB Trenton	1	96	0	96	0.00
PSAC	Admin. Support					
	— CFB Toronto	1	8	0	8	0.00
PSAC	Operational					
	— CFB Toronto	1	34	0	34	0.00
PSAC	Operational					
	— CFB Valcartier	1	146	5	151	3.31
PSAC	Admin. Support					
	— CFB Winnipeg	1	9	0	9	0.00
TOTAL		35	1,878	22	1,900	1.15%
CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN						
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	12	7	19	36.84
CUPTE	Admin. Support	1	10	4	14	28.57
CUPTE	Scientific and Professional	1	4	0	4	0.00
TOTAL		3	26	11	37	29.72%
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	26	2	28	7.14%
		71	7,072	363	7,435	4.88%

**Adjudication References, April 1, 1967 - March 31, 1985**

	Interpretations para. 91(1)(a)	Discipline para. 91(1)(b)	Party & Party Sec. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
1978-79	1,926	424	14	2,364
1979-80	1,982	771	64	2,817
1980-81	548	605	23	1,176
1981-82	1,381	1,574	13	2,968
1982-83	546	623	7	1,176
1983-84	465	193	15	673
1984-85	285	176	8	469
<b>TOTAL</b>	<b>9,580</b>	<b>5,498</b>	<b>405</b>	<b>15,483</b>



### Adjudication References Brought Forward and Received 1977 — 1985

Fiscal Year	Brought Forward	Post* Office	Other* Sources	Overall Total	Dispositions Total	Brought Forward
1977-78	600	425	300	1,325	775	
1978-79	550	2,150	200	2,900	750	
1979-80	2,150	2,475	350	4,975	1,550	
1980-81	3,425	775	400	4,600	2,725	
1981-82	1,875	1,150	1,800	4,825	1,525	
1982-83	3,305	235	940	4,480	1,750	
1983-84	2,730	0	675	3,405	840	
1984-85	2,567	0	469	3,036	2,184	852

\* new references received

### Conciliation, Mediation, Examination 1984-85

		Bargaining Units Involved	
<hr/>			
A. CONCILIATION BOARDS			
Requests from	— employers	0	0
	— bargaining agents	4	4
	— joint	1	1
		<hr/>	<hr/>
Total		5	5
Settlement reached with board		1	1
Reports issued		0	0
Reports pending		4	4
		<hr/>	<hr/>
Total		5	5
B. CONCILIATORS			
Request from	— employers	0	0
	— bargaining agents	2	2
Appointments concurred with by both parties		2	2
		<hr/>	<hr/>
Total		4	4
Settlement reached	— with conciliator	0	0
	— following conciliation	0	0
Referred to conciliation board		2	2
Referred to arbitration board		2	2
		<hr/>	<hr/>
Total		4	4
C. MEDIATORS			
Appointment made		2	2
Settlement reached	— with mediator	*1	3
	— following mediation	0	0

		Bargaining Units Involved
	Referred to conciliation board	0
	Referred to arbitration board	2
D.	EXAMINATIONS	
	Completed examinations	19

\* No formal appointment made.

**PAY RESEARCH BUREAU**  
**Automated Pay Survey Program: AUTOCODS**

Classes Surveyed	Information Published
<b>Published twice a year:</b> (March 1, August 15) <b>AUTOCODS I</b> Engineers Physical Scientists Computer Systems Administrators Financial Administrators Draftsmen Clerks Data Processors Secretaries, Stenographers, and Typists Labourers Stationary Engineers  <b>AUTOCODS II</b> Research Scientists Economists-Statisticians Chemists Translators Information Officers Purchasing Agents Electronics Technicians and Technologists Technical Support Staff  <b>Published Once a Year:</b> (March 1 or August 15) Remaining AUTOCODS classes  Actuaries Aircraft Despatchers Architects Auditors Communicators Counsel Executive and Helicopter Pilots Librarians Office Equipment Operators Organization and Methods Officers Photographers Airworthiness Inspectors Quality Assurance Inspectors	Aggregated salaries for each class surveyed  — <u>Canada-wide</u>  — <u>By five geographic regions (Atlantic Provinces, Quebec, Ontario, Prairies, British Columbia)</u>  — <u>By seven major industry groups (Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public Utilities, Trade, Finance and Insurance Service)</u>  — <u>By eight major metropolitan areas (Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)</u>  Percentage change in salaries over previous year  Salary Ranges Rates of pay by years from bachelor graduation*  Collective Agreement coverage, expiry dates  Hours of work  *Selected occupations only



**PAY RESEARCH BUREAU**  
**Benefits and Conditions of Employment Survey**

Employee Benefits or Conditions of Employment Surveyed	Information Published
<ul style="list-style-type: none"> <li>— <u>Hours of Work</u></li> <li>— <u>Pay Supplements for: overtime, shift work, stand-by, call-back, weekend work, acting pay</u></li> <li>— <u>Holidays, vacations; educational, personal, bereavement leave; severance payments</u></li> <li>— <u>Pension plans (privately sponsored) and retirement savings plans; Life insurance and related plans</u></li> <li>— <u>Health Insurance Plans: provincial health care; supplementary dental care; sickness indemnity; sick leave; long-term disability insurance plans</u></li> <li>— <u>Compensation for part-time work</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Number of scheduled hours of work</li> <li>— Rate premium for various situations, usually expressed in dollars and cents per hour or per shift; Level of pay for acting situation</li> <li>— Number of holidays per year granted; Vacation entitlements by length of service and policies related thereto; Employer payments for education leave, tuition fees; Policies on paternity, maternity leave; Death in family leave provisions; Special payments on termination of employment</li> <li>— Rates of contribution and by whom; Pension calculation formula; Vesting provisions; Relationship with C/QPP; Early retirement provisions; Benefits for survivors; Data on post retirement adjustments; Amounts of life insurance provided; Premium sharing provisions</li> <li>— Premium payment share; Major medical coverage; Dental plans coverage; Sick leave indemnity provisions; Formula for disability payments</li> <li>— Hours worked; Policies on provision of benefits such as insurance, pensions, vacations, overtime rates.</li> </ul>



Avantages ou conditions faisant l'objet  
de l'enquête

Renseignements publiés

— Régimes d'assurance-maladie:  
assurance-maladie provinciale;  
assurance-soins dentaires complé-  
mentaire; prestations de maladie;  
congés de maladie; régimes d'assu-  
rance-invalidité de longue durée

— Rémunération du travail à temps  
partiel

— Partage de la prime;  
Assurance pour les services médi-  
caux majeurs;  
Assurance pour les soins dentaires;  
Dispositions sur l'indemnité et les  
congés accordés en cas de maladie;  
Calcul des prestations d'invalidité

— Heures travaillées;  
Politiques concernant les avantages  
offerts, tels que les régimes d'assu-  
rance, les régimes de retraite, les  
congés annuels, la rémunération des  
heures supplémentaires.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS  
Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

Avantages ou conditions faisant l'objet  
Renseignements publiés de l'enquête

—	Durée du travail	—	Nombre d'heures de travail normales
—	Rémunération compensatoire:	—	Montant de la prime applicable à diverses situations, habituellement exprimée en dollars et en cents par heure ou par poste; rémunération applicable aux fonctions exercées par intérim
—	Jours fériés, congés annuels, congés d'études, congés pour convenances personnelles, congés de décès; indemnités de cessation d'emploi	—	Nombre de jours fériés par an; Durée du congé annuel selon le nombre d'années de service et politiques s'y rapportant; Salaire que touche l'employé en congé d'études et contribution de scolarité; Politiques concernant le congé de paternité et le congé de maternité; Dispositions concernant le congé accordé à la suite d'un décès dans la famille; Versements spéciaux effectués par suite d'une cessation d'emploi
—	Régimes de retraite privés et régimes d'épargne-retraite; régimes d'assurance-vie et régimes connexes	—	Taux de cotisation de l'employeur et de l'employé; Formule de calcul des prestations; Dispositions sur la dévolution; Rapport avec le RPC et le RRQ; Dispositions sur la retraite anticipée; Prestations versées aux survivants; Rajustements postérieurs au départ à la retraite; Montants garantis par les régimes d'assurance-vie; Dispositions sur le partage de la prime



Classes faisant l'objet d'une enquête

Renseignements publiés

Actuaires	
Régulateurs du transport aérien	
Architectes	
Vérificateurs	
Préposés aux communications	
Avocats	
Pilotes du personnel de direction et pilotes d'hélicoptère	Durée du travail
Bibliothécaires	
Mécanographes	
Agents de l'organisation et des méthodes	
Photographes	
Inspecteurs de la navigabilité aérienne	
Inspecteurs de la qualité	

\*Certains professions seulement

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS  
Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération:  
AUTOCODS

Classes faisant l'objet d'une enquête	Renseignements publiés
---------------------------------------	------------------------

Publications semestrielles  
(1<sup>er</sup> mars, 15 août)

AUTOCODS I

— Pour tout le Canada

Données salariales d'ensemble pour  
chaque classe faisant l'objet d'une  
enquête

Ingénieurs  
Physiciens  
Gestionnaires des systèmes d'ordinateurs  
Administrateurs des finances  
Destinateurs  
Commis  
Préposés au traitement des données  
Secrétaires, sténographes et  
dactylographes  
Manœuvres  
Mécaniciens de machines fixes

AUTOCODS II

— Pour cinq régions géographiques  
(provinces de l'Atlantique,  
Québec, Ontario, Prairies,  
Colombie-Britannique)

— Pour sept grands secteurs d'acti-  
vité (mines, industrie manufac-  
turière, transport et communica-  
tions, services publics,  
commerce, finances et assuran-  
ces, services)

Chercheurs scientifiques  
Economistes-statisticiens  
Chimistes  
Traducteurs  
Agents d'information  
Préposés aux achats  
Techniciens et technologues en  
électronique  
Préposés au soutien technique

Publications annuelles  
(1<sup>er</sup> mars ou 15 août)

Autres classes AUTOCODS

Echelles de rémunération  
Taux de rémunération d'après le nombre  
d'années écoulées depuis l'obtention du  
baccalauréat\*

\* Aucune nomination officielle

Unités de négociation touchées	C. MÉDIATEURS		Nombre de médiateurs nommés	Entente conclue — avec l'aide d'un médiateur	— après la médiation	Affaires renvoyées à un bureau de conciliation	Affaires renvoyées à une commission d'arbitrage	D. EXAMENS	Examens terminés	
	2		2			0	2		19	
	3		*1			0				
	0		0			0				
	0		0			0				
	2		2			0				



Conciliation, médiation et examens, 1984-85

Unités de négociation touchées			
		A. BUREAUX DE CONCILIATION	
	Demandes présentées — par les employeurs	0	0
	— par les agents	4	4
	négociateurs	1	1
	— par les deux	5	5
	(conjointement)	1	1
Total		5	5
	Entente conclue avec l'aide d'un bureau	1	1
	Rapports publiés	0	0
	Rapports en préparation	4	4
	Total	5	5
		B. CONCILIATEURS	
	Demandes présentées — par les employeurs	0	0
	— par les agents	2	2
	négociateurs	2	2
	Conciliateurs nommés par accord mutuel des parties	2	2
Total		4	4
	Entente conclue — avec l'aide d'un conciliateur	0	0
	— après la conciliation	0	0
	Affaires renvoyées à un bureau de conciliation	2	2
	Affaires renvoyées à une commission d'arbitrage	2	2
	Total	4	4



## Arbitrage de griefs—Affaires reportées et reçues 1977 à 1985

Année Financière	Affaires reportées	Ministère* des Postes	Autres* sources	Total des affaires	Total des règlements	Affaires reportées
1977-78	600	425	300	1 325	775	
1978-79	550	2 150	200	2 900	750	
1979-80	2 150	2 475	350	4 975	1 550	
1980-81	3 425	775	400	4 600	2 725	
1981-82	1 875	1 150	1 800	4 825	1 525	
1982-83	3 305	235	940	4 480	1 750	
1983-84	2 730	0	675	3 405	840	
1984-85	2 567	0	469	3 036	2 184	852

\* Nouvelles affaires



Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'employés Total
AFPC	Technique	1	6	0	0,00
AFPC	— Q&DN Ottawa	1	29	0	0,00
	— BFC d'Ottawa	1	163	2	1,21
UEC	Exploitation (section locale 486)	1	165	11	18,18
AFPC	Soutien administratif	1	9	2	18,18
AFPC	— CMDN Ottawa	1	15	1	6,25
AFPC	— BFC de Petawawa	1	151	0	0,00
AFPC	Exploitation	1	51	2	3,77
AFPC	— BFC de Shearwater	1	59	0	0,00
STACM	Exploitation	1	51	0	0,00
AFPC	— BFC de Saint-Jean	1	89	0	0,00
AFPC	Exploitation	1	22	0	0,00
AFPC	— BFC de Suffield	1	18	0	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 1973)	1	11	0	0,00
AFPC	— BFC de Trenton	1	96	0	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	8	0	0,00
AFPC	— BFC de Toronto	1	34	0	0,00
AFPC	Exploitation	1	146	0	0,00
AFPC	— BFC de Valcartier	1	9	0	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	0	0	0,00
AFPC	— BFC de Winnipeg	1	35	22	1,15 %
CONSEIL CONSULTATIF					
CANADIEN DE LA					
SITUATION DE LA FEMME					
SCEPT	Admín. et serv. ext.	1	12	7	36,84
SCEPT	Soutien administratif	1	10	4	25,87
SCEPT	Scientifique et prof.	1	4	0	0,0
TOTAL					
		3	26	11	29,72 %
CONSEIL DE RECHERCHES					
MEDICALES					
AFPC	Soutien administratif	1	26	2	7,14 %
		71	7 072	363	7 435
					4,88 %

Agent	négociateur	Catégorie	de négocia- tion	Nombre d'unités matif	Nombre d'employés exclus	Nombre d'employés exclus	Pour- centage d'employés Total
-------	-------------	-----------	---------------------	-----------------------------	--------------------------------	--------------------------------	---

BUREAU DU VÉRIFICATEUR  
GÉNÉRAL

AFPC	Scientifique et prof.	1	202	33	235	14,04
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	37	10	47	21,27
AFPC	Soutien administratif	1	110	36	146	24,65
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00
TOTAL		4	349	79	428	18,45 %

CONSEIL DE RECHERCHES  
EN SCIENCES HUMAINES

AFPC	Admin. et serv. ext.	1	40	5	45	11,11
AFPC	Soutien administratif	1	50	4	54	7,40
AFPC	Scientifique et prof.	1	2	0	2	0,00
TOTAL		3	92	9	101	8,91 %

PERSONNEL DES FONDs  
NON PUBLICS, FORCES  
CANADIENNES

AFPC	Soutien administratif	1	8	0	8	0,00
AFPC	— BFC de Bagoorville	1	8	0	8	0,00
AFPC	Exploitation	1	32	0	32	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 206)	1	32	0	32	0,00
STACA	— BFC de Borden	1	232	0	233	0,42
UTUAC	Exploitation (section locale 397)	1	50	0	50	0,00
UTUAC	Soutien administratif	1	7	0	7	0,00
UTUAC	— BFC de Chatham	1	7	0	7	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 1973)	1	31	1	32	3,12
UTUAC	— BFC de Cornwallis	1	71	0	71	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	13	1	14	7,14
UTUAC	— BFC de Gagetown	1	160	3	163	1,84
AFPC	Soutien administratif	1	5	0	5	0,00
AFPC	— BFC de Goose Bay	1	36	0	36	0,00
UTUAC	Exploitation	1	101	1	102	0,98
AFPC	— BFC de Greenwood	1	11	1	12	8,33
AFPC	Exploitation	1	91	0	91	0,00
AFPC	— BFC de Kingston	1	55	0	55	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 206)	1	22	0	22	0,00
AFPC	— BFC de North Bay	1	22	0	22	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	22	2	24	8,33
AFPC	— QGDN Ottawa	1	4	0	4	0,00
AFPC	Exploitation	1	4	0	4	0,00
AFPC	— QGDN Ottawa	1	4	0	4	0,00



**Employés exclus en tant que préposés à la gestion  
ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie  
(Employeurs distincts)**

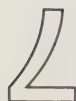
Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négocia- tion	Nombre d'employés matif	Nombre d'employés exclus	Total	Pour- centage exclus d'employés
----------------------	-----------	---	-------------------------------	--------------------------------	-------	--

OFFICE NATIONAL DU FILM	IPFPC	Scientifique et prof.	1	8	2	10
	IPFPC	Admin. et serv. ext.	1	127	32	159
	SGCT	Technique	1	339	31	370
	SCFP	Soutien administratif	1	169	38	207
(section locale 2656)	SCFP	Exploitation	1	64	1	65
(section locale 2656)						1,53

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES	IPFPC	Scientifique et prof.	2	1 258	24	1 282
	IPFPC	Admin. et serv. ext.	2	57	57	1 87
	AECCR	Admin. et serv. ext.	3	138	25	163
	AECCR	Technique	1	947	4	951
	AECCR	Soutien administratif	3	556	63	619
	AECCR	Exploitation	2	273	0	273
TOTAL			13	3 229	116	3 345
						3,46 %

COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN	AFPC	Exploitation non-surveillants	1	146	0	146
						0,00 %

CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE	AFPC	Admin. et serv. ext.	1	334	8	342
	AFPC	Technique	1	93	0	93
	AFPC	Soutien administratif	1	40	0	40
	AFPC	(opérateurs)	1	110	14	124
	AFPC	Exploitation	1	19	0	19
	AFPC	Ingenieurs prof.	6	626	22	648
TOTAL						3,33 %



Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie  
(Employeur : Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Nombre exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFPC	Scientifique et prof.	24	12 700	1 492	14 192	10,51
	Admin. et serv. ext.	2	5 326	218	5 544	3,93
AFPC	Scientifique et prof.	3	5 578	537	6 295	8,53
	Admin. et serv. ext.	6	39 819	6 661	46 480	14,33
	Technique	8	19 063	366	19 429	1,88
	Soutien administratif	5	67 333	4 697	72 030	6,52
	Exploitation	17	42 445	253	42 698	0,59
APASE	Admin. et serv. ext.	1	1 085	196	1 281	15,30
ACCTA	Technique	1	2 114	147	2 261	6,50
FIOE	Technique	1	2 987	94	3 081	3,05
(section locale 2228)						
GMGC	Technique	1	1 452	109	1 561	6,98
CUAG	Exploitation	1	1 055	10	1 065	0,93
CMTCM(E)	Exploitation	1	1 436	59	1 495	3,95
CMTCM	Exploitation	1	767	36	803	4,48
(Esq.)						
AESS	Scientifique et prof.	1	2 392	71	2 463	2,88
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	1 162	114	1 276	8,93
ACPER	Technique	1	1 224	18	1 242	1,44
AGNA	Technique	1	490	46	536	8,58
76			208 608	15 124	223 732	6,75 %

Employés exclus en tant que proposés à la gestion ou à  
des fonctions confidentielles, par catégorie  
(Employeur : Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatif	Nombre d'employés exclus	Total	Pour- centage d'employés exclus
Scientifique et professionnelle	28	20 850	2 100	22 950	9,15
Administrateur et service extérieur	10	47 392	7 189	54 581	13,17
Technique	13	27 330	780	28 110	2,77
Soutien administratif	5	67 333	4 697	72 030	6,52
Exploitation	20	45 703	358	46 061	0,77
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>208 608</b>	<b>15 124</b>	<b>223 732</b>	<b>6,75 %</b>

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Agent négociateur	TOTAL	
			5 082	30 837
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shearwater Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo Catégorie de l'exploitation — BFC de Summerside Catégorie de l'exploitation — BFC de Trenton	51	UTUAC (section locale 1973) STACM (section locale 832)	475	475
	89	UTUAC (section locale 1973)		
	33	UTUAC (section locale 1973)		
	96	UTUAC (section locale 1979)		
<i>Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines</i>			1 093	1 093
Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétaire, sténographie et dactylographie Catégorie de l'administration et du service extérieur — Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions — Services administratifs — Services d'information — Services financiers Catégorie scientifique et professionnelle — Economique, sociologie et statistique	42	AFPC	93	93
	50	AFPC		
	1	AFPC		
	475	AFPC		
<i>Employeur: Service canadien du renseignement de sécurité</i>			5 082	30 837
Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Communications — Mécanographie — Secrétariat, sténographie et dactylographie — Traitement mécanique des données				



Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	----------------------

*Employeur: Office national du film*

Catégorie de l'exploitation	64	SCFP (section locale 2656) SCFP
Catégorie du soutien administratif	169	SCFP (section locale 2656) SGCT
Catégorie technique	339	

*Employeur: Ministère de la Défense  
nationale*

Catégorie de l'administration et du service extérieur	334	AFPC
Catégorie de l'exploitation	19	AFPC
Catégorie du soutien administratif	110	AFPC
— certains employés (non-opérateurs) Catégorie scientifique et professionnelle	30	AFPC
— Groupe des ingénieurs professionnels	93	AFPC

*Employeur: Personnel des fonds non  
publics, Forces canadiennes*

Catégorie de l'exploitation	232	UTUAC (section locale 206) STACA (section locale 397) UTUAC (section locale 1973)
Catégorie du soutien administratif	7	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation	31	UTUAC (section locale 1973)
— BFC de Chatham	71	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation	160	UTUAC (section locale 1973)
— BFC de Greenwood	101	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation	163	UEC (section locale 486)
— BFC d'Ottawa	9	UEC (section locale 486) — CMDN Ottawa

## Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil du Trésor</i>		
Affaires extérieures	1 085	APASE
Architecture et urbanisme	358	IPFPC
Commerce	2 243	IPFPC
Contrôle du trafic aérien	2 114	ACCTA
Droit	28	IPFPC
Economique, sociologie et statistique	2 392	AESS
Enseignement	2 547	AFPC
Gestion des finances	2 348	AFPC
Mathématiques	161	IPFPC
Médecine	234	IPFPC
Radiotélégraphie	1 224	ACPER
Services administratifs	8 277	AFPC
Vérification	2 744	AFPC
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur (certains employés)	37	AFPC
Catégorie du soutien administratif (certains employés)	110	AFPC
Catégorie scientifique et professionnelle	202	AFPC
<hr/>		
	349	
<i>Employeur: Conseil national de recherches</i>		
Achat et approvisionnement	28	AECR
— surveillants	29	AECR
— non-surveillants	244	AECR
Catégorie technique	947	AECR
Commis et mécanographie	391	AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	73	AECR
Secrétariat, sténographie et dactylographie	142	AECR
Services administratifs	37	AECR
Traitement mécanique des données	23	AECR
<hr/>		
	1 914	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur	Employeur: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme		
			Catégorie de l'exploitation — BFC de Petawawa Catégorie du soutien administratif — BFC de Petawawa Catégorie de l'exploitation — BFC de Saint-Jean Catégorie du soutien administratif — BFC de Trenton Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier Catégorie du soutien administratif — BFC de Winnipeg	703	
	151	AFPC			
	15	AFPC			
	59	AFPC			
	11	AFPC			
	146	AFPC			
	9	AFPC			
			26		
			2 383		
			185 236		
	12	SCEPT	Catégorie de l'administration et du service extérieur		
	4	SCEPT	Catégorie du soutien administratif		
	10	SCEPT	Catégorie scientifique et professionnelle		
			TOTAL		

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil de recherches médicales</i>		
Catégorie du soutien administratif	26	AFPC
<i>Employeur: Conseil national de recherches</i>		
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 186	IPFPC
Bibliothéconomie	72	IPFPC
Services d'information	49	IPFPC
Traduction	8	IPFPC
<i>Employeur: Office national du film</i>	1 315	
Catégorie de l'administration et du service extérieur	127	IPFPC
Catégorie scientifique et professionnelle	8	IPFPC
	135	
<i>Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications—ministère de la Défense nationale</i>		
Catégorie du soutien administratif	40	AFPC
—certains employés (opérateurs)		
<i>Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes</i>		
Catégorie de l'exploitation	32	AFPC
—BFC de Bagotville		
Catégorie du soutien administratif	8	AFPC
—BFC de Bagotville		
Catégorie du soutien administratif	13	AFPC
—BFC de Gagetown		
Catégorie de l'exploitation	36	AFPC
—BFC de Goose Bay		
Catégorie du soutien administratif	5	AFPC
—BFC de Goose Bay		
Catégorie de l'exploitation	91	AFPC
—BFC de Kingston		
Catégorie du soutien administratif	11	AFPC
—BFC de Kingston		
Catégorie de l'exploitation	55	AFPC
—BFC de Montréal		
Catégorie du soutien administratif	29	AFPC
—BFC d'Ottawa		
Catégorie de l'exploitation	4	AFPC
—QGDN Ottawa		
Catégorie du soutien administratif	22	AFPC
—QGDN Ottawa		
Catégorie technique	6	AFPC
—QGDN Ottawa		



Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Agent négociateur
Programmes de bien-être social	1 732	AFPC
Psychologie	107	IPFPC
Recherche historique	282	IPFPC
Recherche scientifique	2 015	IPFPC
Réglementation scientifique	439	IPFPC
Réparation des navires (côte est)	1 436	CMTCM (Est)
Réparation des navires (Esquimalt (C.-B.))	767	CMTCM (Esquimalt (C.-B.))
Sciences biologiques	1 087	IPFPC
Sciences domestiques	45	IPFPC
Sciences forestières	132	IPFPC
Sciences infirmières	1 609	IPFPC
Sciences physiques	852	IPFPC
<i>Employeur: Conseil du Trésor</i>		
Secrétariat, sténographie et dactylographie	12 065	AFPC
Service social	141	IPFPC
Services correctionnels	459	AFPC
— surveillants		
— non-surveillants	4 362	AFPC
Services d'imprimerie		
— surveillants		
— non-surveillants	89	AFPC
— surveillants	1 055	CUAG
Services d'information	1 173	AFPC
Services divers	1 522	AFPC
— surveillants		
— non-surveillants	10 138	AFPC
Services hospitaliers		
— surveillants	100	AFPC
— non-surveillants	1 609	AFPC
Services scientifiques de la défense	526	IPFPC
Soutien de l'enseignement	62	AFPC
Soutien des sciences sociales	2 163	AFPC
Soutien technologique et scientifique	7 486	AFPC
Techniciens divers	3 127	AFPC
Traitement mécanique des données	3 235	AFPC
Traduction	1 162	SCEPT
<hr/>		
182 853		
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i>		
Catégorie de l'exploitation (certains employés)	0	AFPC
<i>Employeur: Commission d'énergie du Nord canadien</i>		
Catégorie de l'exploitation — non-surveillants	138	AFPC



Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	----------------------

Employeur: Conseil du Trésor

Achat et approvisionnement	1 860	AFPC
Actuariat	22	IPFPC
Administration des programmes	24 429	AFPC
Agriculture	256	IPFPC
Art dentaire	46	IPFPC
Bibliothéconomie	467	AFPC
Chauffage, force motrice et opération de machine fixes	204	AFPC
— surveillants	2 002	AFPC
— non-surveillants	401	IPFPC
Chimie	50 872	AFPC
Communications	740	AFPC
Dessin et illustrations	1 788	AFPC
Electronique	2 987	FIOE
Equipages de navires	507	AFPC
— surveillants	2 388	AFPC
Ergothérapie et physiothérapie	23	IPFPC
Gardiens de phare	175	AFPC
— surveillants	232	AFPC
Génie et arpentage	2 706	IPFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	3 083	IPFPC
Inspection des produits primaires	2 806	AFPC
Inspection technique	1 466	AFPC
Manœuvres et hommes de métier	2 223	AFPC
— surveillants	15 023	AFPC
— non-surveillants	421	AFPC
Mécanographie	625	IPFPC
Médecine vétérinaire	548	IPFPC
Météorologie	490	AGNA
Navigation aérienne	1 452	GMMC
Officiers de navire	57	IPFPC
Pharmacie	165	AFPC
Photographie	103	AFPC
Pompiers	1 309	AFPC
— surveillants		
— non-surveillants		

Unité de négociation		Nombre approximatif d'employés	Parties	Modification*
Cat. de l'exploitation-BFC de Petawawa		151	AFPC-PFNP	A à C
Cat. du soutien admin.-BFC de Petawawa		15	AFPC-PFNP	A à C
Art dentaire		45	IPFPC-CT	A à C
TOTAL		29 452		
* A — Arbitrage				
C — Bureau de conciliation				

**Modification de la méthode de règlement des différends  
du 1<sup>er</sup> avril 1984 au 31 mars 1985**

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Parties	Modification*
Pompiers (surveillants)	100	AFPC-CT	A à C
Pompiers (non-surveillants)	1 312	AFPC-CT	A à C
Services d'imprimerie (surveillants)	80	AFPC-CT	A à C
Soutien de l'enseignement	62	AFPC-CT	A à C
Dessin et illustrations	1 813	AFPC-CT	A à C
Photographie	147	AFPC-CT	A à C
Sciences domestiques	38	IPFPC-CT	A à C
Mécanographie	426	AFPC-CT	A à C
Recherche historique	262	IPFPC-CT	A à C
Chimie	367	IPFPC-CT	A à C
Gardiens de phare (surveillants)	187	AFPC-CT	A à C
Gardiens de phare (non-surveillants)	244	AFPC-CT	A à C
Services d'information	1 095	AFPC-CT	A à C
Programmes de bien-être social	1 574	AFPC-CT	A à C
Achat et approvisionnement	1 717	AFPC-CT	A à C
Techniciens divers	2 695	AFPC-CT	A à C
Soutien des sciences sociales	1 982	AFPC-CT	A à C
Inspection technique	1 375	AFPC-CT	A à C
Secrétariat, sténographie et dactylographie	11 389	AFPC-CT	A à C
Cat. du soutien admin.-BFC de Kingston	12	AFPC-PFNP	A à C
Services d'information	44	IPFPC-CNR	A à C
Actuariat	20	IPFPC-CT	A à C
Cat. du soutien admin. (opérateurs)	44	AFPC-CST	A à C
Contrôle du trafic aérien	2 165	ACCTA-CT	A à C
Cat. de l'exploitation-BFC de Kingston	91	AFPC-PFNP	A à C



Agent négociateur  
accrédité

Nombre approximatif  
des unités de  
négociation

Nombre  
d'unités de  
négociation

Méthode de  
règlement  
des  
différends\*

Union des travailleurs unis de l'ail- mentation et du commerce (section locale 206)	254	2	1A
Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)	233	2	2A
Union des employés de commerce (section locale 486)	172	2	A
Union des travailleurs unis de l'ail- mentation et du commerce (section locale 1979)	96	1	A
Syndicat des travailleurs de l'alimen- tation et du commerce du Mani- toba (section locale 832)	89	1	A
Syndicat des travailleurs de l'alimen- tation et du commerce de l'Alberta (section locale 397)	50	1	A
<b>TOTAL</b>	<b>216 155</b>	<b>152</b>	<b>54A 94C</b>

\*A — Arbitrage

C — Conciliation

À la fin de l'année, la méthode de règlement choisie dans le cas de quatre unités de négociation n'avait pas encore été précisée.

Méthode de règlement des différends

Méthode de règlement des différends*	Nombre d'employés membres	Agent négociateur accrédité

20A	80	Alliance de la Fonction publique du Canada
57C		Institut professionnel de la
5A	32	Fonction publique du Canada
27C		Fraternité internationale des ouvriers
	1	en électricité (section locale 2228)
C		Association des économistes, sociolo-
A	1	gues et statisticien(ne)s
A		Association canadienne du contrôle
A	1	du trafic aérien
A		Association des employés du Conseil
A	9	de recherches
A		Guide de la marine marchande du
C	1	Canada
		Conseil des métiers et du travail des
C	1	chantiers maritimes du gouverne-
		ment fédéral (Est)
C	1	Association canadienne des profes-
A	1	sionnels de l'exploitation radio
C	4	Syndicat canadien des employés pro-
		fessionnels et techniques
C		Association professionnelle des
A	1	agents du service extérieur
A		Conseil des Unions des arts graphi-
C	1	ques de la Fonction publique du
C		Canada
		Conseil des métiers et du travail des
C	1	chantiers maritimes du gouverne-
C	1	ment fédéral (Esquimalt (C.-B.))
C		Association du groupe de la naviga-
C	1	tion aérienne
		Union des travailleurs unis de l'ali-
7A	7	mentation et du commerce (section
		locale 1973)
A	1	Syndicat général du cinéma et de la
		télévision

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation — BFC de Trenton	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du com- merce (section locale 1979)
(EMPLOYEUR : CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur Catégorie du soutien administratif Catégorie scientifique et professionnelle	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)	
Catégorie du soutien administratif	Alliance de la Fonction publi- que du Canada
(EMPLOYEUR : SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)	
Commis aux écritures et aux règlements Communications Mécanographie Secrétariat, sténographie et dactylographie Traitement mécanique des données	Alliance de la Fonction publi- que du Canada

Catégorie de l'exploitation  
 — BFC de Suffield  
 Catégorie de l'exploitation  
 — BFC de Toronto  
 Catégorie du soutien administratif  
 — BFC de Toronto  
 Catégorie du soutien administratif  
 — BFC de Trenton  
 Catégorie de l'exploitation  
 — BFC de Valcartier  
 Catégorie du soutien administratif  
 — BFC de Winnipeg  
 Catégorie de l'exploitation  
 — BFC de Shilo

Catégorie de l'exploitation  
 — BFC de Chatham  
 Catégorie du soutien administratif  
 — BFC de Chatham  
 Catégorie de l'exploitation  
 — BFC de Cornwallis  
 Catégorie de l'exploitation  
 — BFC de Gagetown  
 Catégorie de l'exploitation  
 — BFC de Greenwood  
 Catégorie de l'exploitation  
 — BFC de Shearwater  
 Catégorie de l'exploitation  
 — BFC de Summerside

Catégorie de l'exploitation  
 — BFC d'Ottawa  
 Catégorie de l'exploitation  
 — CMDN Ottawa

Catégorie de l'exploitation  
 — BFC de Borden  
 Catégorie de l'exploitation  
 — BFC de North Bay

Catégorie de l'exploitation  
 — BFC de Calgary

Syndicat des travailleurs de  
 l'alimentation et du com-  
 merce de l'Alberta (section  
 locale 397)

Union des travailleurs unis de  
 l'alimentation et du com-  
 merce (section locale 206)

Union des employés de com-  
 merce (section locale 486)

Union des travailleurs unis de  
 l'alimentation et du com-  
 merce (section locale 1973)

Syndicat des travailleurs de  
 l'alimentation et du com-  
 merce du Manitoba (section  
 locale 832)



Catégorie du soutien administratif  
 — Commis aux écritures et aux règlements  
 — Secrétaire, sténographie et dactylographie  
 — Traitement mécanique des données  
 Catégorie scientifique et professionnelle  
 — Economique, sociologie et statistique

(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDS  
 NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Alliance de la Fonction publique du Canada

Catégorie de l'exploitation  
 — BFC de Bagotville  
 Catégorie du soutien administratif  
 — BFC de Bagotville  
 — BFC de Gagetown  
 Catégorie de l'exploitation  
 — BFC de Goose Bay  
 Catégorie du soutien administratif  
 — BFC de Goose Bay  
 Catégorie de l'exploitation  
 — BFC de Kingston  
 Catégorie du soutien administratif  
 — BFC de Kingston  
 Catégorie de l'exploitation  
 — BFC d'Ottawa  
 Catégorie du soutien administratif  
 — QGDN Ottawa  
 Catégorie technique  
 — QGDN Ottawa  
 Catégorie de l'exploitation  
 — BFC de Petawawa  
 Catégorie du soutien administratif  
 — BFC de Petawawa  
 Catégorie de l'exploitation  
 — BFC de Saint-Jean

Unité de négociation	Agent négociateur
<hr/>	
Catégorie de l'exploitation	
Catégorie du soutien administratif	
— opérateurs	
— non-opérateurs	
Catégorie scientifique et	
professionnelle	
— Ingénieurs professionnels	
Catégorie technique	

(EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL  
DU CANADA)

Catégorie de l'administration et du	
service extérieur	
Achat et approvisionnement	
— Gestion des finances	
— Services administratifs	
Catégorie de l'exploitation	
— Manœuvres et hommes de métier	
— Services divers	
Catégorie du soutien administratif	
— Commis aux écritures et aux	
règlements	
— Secrétariat, sténographie et	
dactylographie	
Catégorie scientifique et	
professionnelle	
— Bibliothéconomie	
— Vérification	

(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES  
EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie de l'administration et du	
service extérieur	
Alliance de la Fonction publi-	
que du Canada	
Administration des programmes	
et	
tous les employés désignés sous le	
nom d'agents des programmes de	
subventions	
— Services d'information	
— Services financiers	
— Services administratifs	

Agent négociateur

Unité de négociation

(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)

Institut professionnel de la

Fonction publique du

Canada

Catégorie de l'administration et du

service extérieur

Catégorie scientifique et

professionnelle

Catégorie du soutien administratif  
Catégorie de l'exploitation

2656)

Syndicat canadien de la Fon-  
ction publique (Section locale

Syndicat général du cinéma et

Catégorie technique

de la télévision

(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)

Institut professionnel de la

Fonction publique du

Canada

Agents de recherches et agents

du Conseil de recherches

Bibliothéconomie

Services d'information

Traduction

Achat et approvisionnement  
Catégorie de l'exploitation

—surveillants

—non-surveillants

Catégorie technique

Commis et mécanographes

Gestion des systèmes d'ordinateurs

Secrétariat, sténographie et

dactylographie

Services administratifs

Traitement mécanique des données

(EMPLOYEUR: COMMISSION D'ÉNERGIE

DU NORD CANADIEN)

Catégorie de l'exploitation

—non-surveillants

Alliance de la Fonction publi-  
que du Canada

(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ

DES TÉLÉCOMMUNICATIONS,

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)

Catégorie de l'administration et du

service extérieur

Alliance de la Fonction publi-  
que du Canada

Techniciens divers  
 Traitement mécanique des données  
 Vérification

Navigation aérienne

Radiotélégraphie

Association canadienne des  
 professionnels de l'exploita-  
 tion radio

Syndicat canadien des  
 employés professionnels et  
 techniques

Association professionnelle des  
 agents du service extérieur

Contrôle de la circulation aérienne

Association canadienne du  
 contrôle du trafic aérien  
 Fraternité internationale des  
 ouvriers en électricité  
 (section locale 2228)

Guide de la marine mar-  
 chande du Canada

Conseil des Unions des arts  
 graphiques de la Fonction  
 publique du Canada

Réparation des navires (côte est)

Conseil des métiers et du tra-  
 vail des chantiers maritimes  
 du gouvernement fédéral  
 (Est)

Réparation des navires (côte ouest)

Conseil des métiers et du tra-  
 vail des chantiers maritimes  
 du gouvernement fédéral  
 (Esquimalt (C.-B.))

Economique, sociologie et statistique

Association des économistes,  
 sociologues et  
 statisticien(ne)s



Chauffage, force motrice et  
 opération de machines fixes  
 — surveillants  
 — non-surveillants  
 Commis aux écritures et aux  
 règlements  
 Communications  
 Dessin et illustrations  
 Enseignement  
 Équipages de navires  
 — surveillants  
 — non-surveillants  
 Gardiens de phare  
 — surveillants  
 — non-surveillants  
 Gestion des finances  
 — non-surveillants  
 — surveillants  
 Inspection des produits primaires  
 Inspection technique  
 Manœuvres et hommes de métier  
 — surveillants  
 — non-surveillants  
 Programmes de bien-être social  
 Secrétariat, sténographie et  
 dactylographie  
 Services administratifs  
 Services correctionnels  
 — surveillants  
 — non-surveillants  
 Services d'imprimerie  
 — surveillants  
 Services d'information  
 Services divers  
 — surveillants  
 — non-surveillants  
 Services hospitaliers  
 — surveillants  
 — non-surveillants  
 Soutien de l'enseignement  
 Soutien des sciences sociales  
 Soutien technologique et scientifique



Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction  
publique du Canada

Unité de négociation

Agent négociateur

(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)

Actuariat  
Agriculture  
Architecture et urbanisme  
Canada  
Fonction publique du  
Institut professionnel de la

Art dentaire  
Chimie  
Commerce  
Droit  
Ergothérapie et physiothérapie  
Génie et arpentage  
Gestion des systèmes d'ordinateurs

Mathématiques  
Médecine  
Médecine vétérinaire  
Météorologie  
Pharmacie  
Psychologie  
Recherche historique  
Recherche scientifique  
Réglementation scientifique  
Sciences biologiques  
Sciences domestiques  
Sciences forestières  
Sciences infirmières  
Sciences physiques  
Service social  
Services scientifiques de la défense

Achat et approvisionnement  
Administration des programmes  
Bibliothèque  
Alliance de la Fonction  
publique du Canada

# ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

## AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
AECR	Association des employés du Conseil de recherches et statisticien(ne)s
AESS	Association des économistes, sociologues et
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGNA	Association du groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCM(Est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CMTCM(Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimaux (C.-B.))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
STACA	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
UEC	Union des employés de commerce
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
DIVERS	
BFC	Base des Forces canadiennes
CMDN	Centre médical de la Défense nationale
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

# TABLEAUX

1. Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada
2. Méthode de règlement des différends
3. Modification de la méthode de règlement des différends, 1984-1985
4. Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève
5. Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends
6. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)
7. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)
8. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)
9. Renvois à l'arbitrage, 1967 à 1985
10. Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, 1977 à 1985
11. Conciliation, médiation et examens, 1984-1985
12. Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération: AUTOCODS
13. Bureau de recherches sur les traitements: Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

NOTA: Les données statistiques pour 1984-1985 sont valides au 31 mars 1985. Les données sur l'effectif des employés ne sont pas précises, bien qu'elles soient essentiellement exactes. En partie, à cause de la définition d'«employé» figurant à l'article 2 de la Loi, les données sur le nombre d'employés peuvent différer des chiffres sur les employés de la Fonction publique publiés dans d'autres rapports statistiques.





participent pas aux programmes du Bureau, d'analystes de la rémunération du secteur privé qui ont besoin de données pour effectuer des recherches, et d'organismes participants qui veulent des données autres que celles qui leur ont initialement été fournies. La plupart des constatations des enquêtes du Bureau sont publiées sous une forme globale dans un certain nombre de rapports qui sont mis à la disposition de ceux qui s'occupent de la rémunération. Ces rapports portent sur les classes de l'exploitation, du personnel de bureau et de l'administration, ainsi que sur les classes scientifiques et professionnelles.

**K-24** Pour se tenir au fait de l'évolution constante des niveaux de rémunération, des méthodes de recherche sur les salaires et, en général, des politiques et lignes de conduite connexes, le Bureau maintient son affiliation à un certain nombre d'associations canadiennes de spécialistes de la rémunération. En outre, cette année encore, il a été invité à participer, au nom de l'administration fédérale, à différentes enquêtes sur la rémunération menées par des organismes des secteurs public et privé. Habituellement, il lui faut alors apparier les postes de la Fonction publique à ceux qui font l'objet de l'enquête et fournir des données sur les traitements et les avantages sociaux qui se rattachent à ces postes.

**K-20** Tous les trois mois en 1984, le Bureau a publié le document intitulé «Renseignements sur la négociation collective dans la Fonction publique du Canada», lequel fait état des augmentations moyennes pondérées accordées à divers groupes professionnels de la Fonction publique, ainsi que de certaines statistiques sur l'économie et le travail au Canada. La quatrième publication de l'année renfermait en outre des renseignements sur les décisions arbitrales rendues pendant ce trimestre. Les négociations collectives ayant repris pour tous les groupes de la Fonction publique, le Bureau de recherches sur les traitements a recommencé à publier les résumés d'entente qui indiquent les modifications apportées aux taux de traitement ainsi qu'aux dispositions des conventions collectives nouvellement signées.

**K-21** En 1984, le Bureau a ajouté de nouvelles données dans le système automatisé BASIS, lequel permet d'emmagasiner et d'extraire des données portant sur chaque ronde de négociations dans la Fonction publique du Canada. Le document intitulé «La composition de la Fonction publique du Canada, 31 décembre 1983» a été publié en juillet 1984. Cette publication contient des renseignements sur les employés de la Fonction publique, selon la catégorie professionnelle, le groupe, le sous-groupe, le niveau de classification, le taux moyen de rémunération, le ministère employeur, la province, l'agglomération, l'âge et le sexe. Le Bureau a également publié cinq rapports qui fournissent des renseignements sur les taux de rémunération et sur le nombre d'employés appartenant à divers groupes professionnels relevant d'employeurs distincts. De plus, le dépliant «Taux de rémunération en vigueur dans la Fonction publique du Canada» a continué d'être publié tous les trois mois dans le cas des groupes dont le Conseil du Trésor est l'employeur, et semestriellement dans le cas de ceux qui relèvent des employeurs distincts. En outre, le «Répertoire des questions traitées dans les rapports des bureaux de conciliation» depuis le 31 mars 1967 a été terminé et diffusé.

**K-22** À la demande de certains groupes et organismes du domaine des relations de travail, le Bureau a organisé plusieurs colloques portant sur des aspects précis du programme de la Direction de la recherche. Parmi les thèmes abordés, mentionnons les concepts et la terminologie de base des relations de travail dans la Fonction publique, et les méthodes servant à l'analyse coût-avantage des résultats de la négociation collective.

## COMMUNICATION AVEC LES ORGANISMES DE L'EXTÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

**K-23** Les demandes de rapports d'enquête, de renseignements sur la rémunération dans la Fonction publique et de données ne découlant pas directement des programmes du Bureau n'ont cessé d'augmenter au cours de l'année. Ces demandes proviennent d'entreprises qui ne

parties à la négociation collective, y compris à ceux des tiers, d'évaluer la qualité des services rendus par le B.R.T. et aussi d'examiner le contenu et le rapport coût-efficacité de ses programmes.

**K-18** Dans l'ensemble, l'évaluation a été positive. Selon une des principales conclusions, les constatations des enquêtes sur la rémunération sont présentées dans des délais raisonnables et de manière efficace. En outre, elles sont très utiles à la négociation collective et elles sont publiées assez fréquemment pour rendre compte des changements qui surviennent à l'extérieur de la Fonction publique. À la suite de certaines conclusions et recommandations, le Bureau a établi un plan d'action qui a été approuvé par le Comité consultatif de recherches sur les traitements. Ce plan lui demande notamment d'étudier la possibilité d'effectuer des enquêtes spéciales sur les groupes de l'administration des programmes et des services administratifs de la catégorie de l'administration et du service extérieur, dont les postes sont difficiles à appairer. De plus, l'examen des critères à utiliser dorénavant pour l'établissement de l'échantillon de l'enquête sur les avantages sociaux est en bonne voie. En outre, le Bureau cherche actuellement à déterminer si les rapports découlant du programme d'enquêtes automatisées sur la rémunération et de l'enquête bisannuelle sur les avantages sociaux et les conditions de travail renferment des détails superflus. De même, en 1984, le Bureau a entrepris de faire un examen complet des besoins des parties en matière de données sur les résultats de la négociation collective dans la Fonction publique. Cet examen se poursuit en 1985. Vers la fin de l'année financière, le Bureau avait donné suite à presque toutes les questions soulevées dans le rapport d'évaluation des programmes, ainsi qu'à presque toutes les recommandations qui y étaient formulées. Il poursuivra ce travail au cours de la prochaine année.

## TRAVAUX DE RECHERCHE (ANALYSES ET ÉTUDES)

**K-19** Pour répondre à des demandes émanant des membres du Comité consultatif de recherches sur les traitements, le Bureau a entrepris de procéder à la mise à jour mensuelle des documents intitulés *Analyse des conventions collectives dans la Fonction publique fédérale*. Ces documents renferment des renseignements sur un grand nombre de clauses des conventions collectives conclues en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Une série comporte une analyse statistique de chaque clause de chacune des conventions collectives, tandis qu'une autre examine les différences de fond et de forme entre les clauses de la nouvelle convention et celles de l'ancienne. En réponse à des demandes faites en ce sens, certaines clauses ont été ajoutées. Il s'agit des congés pour les obligations familiales, pour le soin et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, pour la réinstallation du conjoint et pour les obligations personnelles, ainsi que des congés non payés de paternité et de maternité.



## EVALUATION DES PROGRAMMES

**K-17** À la suite d'une étude effectuée à la fin de 1983, les programmes du Bureau de recherches sur les traitements ont fait l'objet de leur première évaluation officielle. Cette évaluation a été effectuée en 1984 par une maison d'experts-conseils de l'extérieur qui avait été chargée de déterminer dans quelle mesure le Bureau répondait aux besoins des

l'extérieur admis au Barreau. Également effectué une enquête sur les honoraires des avocats de ont aussi fait l'objet d'un rapport au cours de l'année. Le Bureau a royale du Canada, dont les avantages sociaux et les conditions de travail servent à la révision de la rémunération des membres de la Gendarmerie ainsi que certains grades de policiers. Les données sur les corps de police professeurs d'université, les agents de l'organisation et des méthodes, également une enquête sur les administrateurs du personnel, les programme annuel, le Bureau de recherches sur les traitements effectu cadras supérieurs de la Fonction publique. Dans le cadre de son rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail des lorsqu'il fait au premier ministre des recommandations sur la constatations des enquêtes du Bureau et sur d'autres renseignements Groupe consultatif de la rémunération du personnel de direction dans la universités, et les administrations provinciales et municipales. Le du niveau le plus élevé dans le secteur d'activité économique, les privilèges applicables au groupe de la gestion supérieure et aux cadres rémunération, les avantages sociaux, les conditions de travail et les Bureau fournit au Secrétaire du Conseil du Trésor des données sur la lieu au besoin sur les questions techniques relatives aux programmes. Le rémunération des groupes exclus. En outre, des réunions spéciales ont enquêtes ont lieu par le truchement du Comité de recherches sur la consultations sur les besoins, les méthodes et les paramètres des afin de satisfaire aux besoins du Secrétaire du Conseil du Trésor. Des non représentées et sur les classes exclues de la négociation collective, **K-16** Chaque année, le Bureau effectue des enquêtes sur les groupes

## PROGRAMME APPLICABLE AUX GROUPES NON REPRÉSENTÉS ET AUX GROUPES EXCLUS

salaires menée par le ministère du Travail. En utilisant l'information obtenue de Statistique Canada, et avec l'accord des organismes participants, le Bureau a également procédé au traitement de données sur les salaires des professeurs de certaines universités. Des administrations provinciales ont reçu certaines données que le Bureau avait recueillies auprès d'organismes du secteur d'activité économique, ce qui a contribué à réduire le temps que ces organismes doivent consacrer aux enquêtes.

d'avantages sociaux par rapport à la moyenne des dépenses déclarées par l'ensemble des participants à l'enquête.

## Nouvelles études

**K-12** Au cours de l'année, le Bureau a fourni aux parties à la négociation collective des renseignements sur les programmes de santé et de sécurité au travail mis en oeuvre dans les organismes du secteur d'activité économique et d'autres organismes. L'étude aborde les questions ayant trait à la santé physique et mentale des employés en milieu de travail, ainsi que les problèmes qui se posent dans ce domaine. Elle traite des programmes et des politiques de prévention des accidents du travail, y compris ceux qui portent sur la contamination de l'environnement et l'exposition à des agents nocifs; des programmes d'aide destinés à régler et à prévenir les problèmes psychologiques ou physiques des employés; des programmes visant à encourager les employés à acquérir des habitudes de vie saines et à demeurer en santé; et de questions connexes comme le recyclage du personnel et les installations destinées aux employés handicapés.

**K-13** Pour la première fois, le Bureau a obtenu directement d'un certain nombre d'universités et de collèges des renseignements sur les taux de rémunération des étudiants/employés inscrits aux programmes d'enseignement coopératif. Les données en question avaient trait à six disciplines universitaires et à trois disciplines collégiales et portaient surtout sur les stages pratiques de mai et de septembre 1984. Ces renseignements sont utilisés par les analystes au cours de la révision des taux accordés pendant les stages pratiques aux employés inscrits aux programmes d'enseignement coopératif de la Fonction publique.

## Réponses aux demandes spéciales

**K-14** Vu la souplesse du système d'extraction de données de ses diverses banques automatisées sur la rémunération, le Bureau a pu répondre encore cette année à un grand nombre de demandes spéciales provenant des parties à la négociation dans la Fonction publique. À noter en particulier les données d'enquête préliminaires que le Bureau a distribuées afin de répondre aux besoins des parties et de leur permettre de respecter le calendrier des négociations collectives.

## ACCORDS DE COLLABORATION

**K-15** Pour encourager la participation et réduire le chevauchement des tâches, le Bureau a conclu des accords de collaboration aux enquêtes avec divers groupes ou associations de l'extérieur. En outre, dans le cas d'un certain nombre de professions de la catégorie de l'exploitation, ainsi que de certaines classes d'employés de bureau et de magasin, il publie des données extraites des constatations de l'Enquête sur les

économique et les autres paliers d'administration publique. En outre, un rapport, dont la date d'effet est le 15 août et qui renferme des données sur la rémunération, les allocations et les conditions de travail, est publié tous les ans à l'automne. Le Bureau fait aussi enquête chaque année sur la rémunération des internes des hôpitaux.

**K-9** Au cours de l'année, le Bureau a mené plusieurs autres enquêtes sur les taux de rémunération dans les organismes de l'extérieur de la Fonction publique, afin de répondre aux besoins des parties à la négociation. Ainsi, en décembre, il a publié les taux de début que ces organismes prévoyaient d'accorder au printemps aux diplômés des universités et des collèges communautaires. Pour mettre ces données à jour, il fera enquête en juin 1985 sur les taux de début effectivement accordés. Les parties ont reçu des données d'enquête sur les corps de police provinciaux et municipaux, les pompiers, les groupes d'employés du secteur de l'imprimerie, les mécaniciens d'aéronef, ainsi que les manutentionnaires et peseurs de céréales. Cette année encore, le Bureau a transmis aux parties une mise à jour des données sur les échelles salariales et des données connexes pour cinq classes professionnelles que l'on retrouve tant dans les administrations provinciales que dans l'administration fédérale. Il s'agit des classes suivantes: agriculture, sciences biologiques, sciences forestières, recherche historique et médecine vétérinaire.

**K-10** Pendant l'année, le Bureau a mené une enquête sur les officiers et les équipages de navire, c'est-à-dire sur les officiers commandants, les officiers de pont et les officiers mécaniciens d'une part, et sur les matelots qualifiés, les graisseurs et les commis aux vivres d'autre part. Les données ont été obtenues de 39 organismes qui exercent leurs activités dans les zones est et ouest du Canada et, dans certains cas, également dans le Nord et dans l'Arctique. L'enquête a porté sur les taux de rémunération de base, mais aussi sur un certain nombre de suppléments de salaire particuliers à ce secteur, comme les primes qui sont accordées pour le chargement et le déchargement de matières dangereuses, le remorquage d'icebergs, le travail effectué dans le Nord, le pilotage et les opérations de sauvetage.

**K-11** Le Bureau a également publié une série de rapports à la suite de la grande enquête bisannuelle sur les avantages sociaux et les conditions de travail en vigueur dans le secteur des entreprises du Canada ainsi que dans les administrations provinciales et municipales. Ces rapports portent sur la fréquence et les caractéristiques des avantages sociaux et des conditions de travail des cadres/professionnels, des employés de bureau et des employés hors bureau. La liste des avantages et des conditions de travail qui ont fait l'objet de l'enquête, ainsi que le genre de données qui ont été publiées figurent au tableau 13. Pour la première fois, le Bureau a été en mesure de fournir à chaque organisme participant un profil des dépenses découlant de ses propres régimes



**K-8** La liste des classes visées par le programme automatisé, ainsi que le genre de données que publie le Bureau à l'égard de la rémunération et des conditions de travail figurent au tableau 12. Deux importants rapports, AUTOCODS I et AUTOCODS II, qui renferment des données salariales et des données connexes, sont publiés deux fois l'an, soit au 1<sup>er</sup> mars et au 15 août. D'autres rapports sont publiés une fois l'an à l'une de ces deux dates, selon la classe sur laquelle ils portent. Bien qu'elles ne figurent pas au tableau 12, 13 autres classes professionnelles sont visées par le programme d'enquêtes automatisées du Bureau. Il s'agit des classes de la santé qui font partie des catégories d'emplois professionnelle et technique et de la catégorie des services et dont les membres oeuvrent dans les hôpitaux, les centres de réadaptation et de services familiaux, les sociétés d'aide, les commissions d'indemnisation, les organismes du secteur d'activité

**K-7** Cette année, le Bureau de recherches sur les traitements a publié des constatations sur les taux de rémunération applicables à 450 niveaux de classes professionnelles. Un peu plus de la moitié de ces niveaux (240) sont inclus dans le programme d'enquêtes automatisées sur la rémunération. Dans le cadre de ce programme, les postes visés sont apparés au cours de visites sur place et les données salariales qui sont transmises au Bureau sont conservées dans une banque à partir de laquelle les rapports sont établis. Des données préliminaires destinées à répondre aux besoins des utilisateurs sont mises à la disposition des participants dès le mois qui suit la date de l'enquête.

## PROGRAMME À L'INTENTION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

**K-6** Vers la fin de l'année, le Bureau se préparait à assister à une réunion qui devait avoir lieu au printemps avec ses homologues provinciaux, afin de discuter de l'incidence de la modification de la classification et de la négociation collective. Cette rencontre, qui a lieu tous les 18 mois, donne à tous l'occasion d'examiner la charge de travail, les accords de collaboration et d'échange de données, ainsi que l'évolution des méthodes et des applications dans le domaine de la recherche sur la rémunération et l'analyse des données. Le Bureau de recherches sur les traitements partage ses données d'enquête avec certaines administrations provinciales, ce qui contribue à réduire la

charge des organismes participants.

étant donné que la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, qui était en vigueur depuis deux ans, a cessé de s'appliquer aux divers groupes professionnels de la Fonction publique, des consultations ont porté sur les besoins modifiés ou nouveaux en matière de données d'enquête, et notamment sur la recherche par échantillonnage, l'examen des méthodes servant à étudier les avantages sociaux, l'ordre de priorité des enquêtes et les besoins en données préliminaires.



volontaire aux activités du Bureau, ces organismes reçoivent les rapports découlant du programme régulier d'enquêtes, ainsi que des tableaux établis par ordinateur à partir de la banque de données sur la rémunération et renfermant des renseignements destinés à répondre à leurs besoins précis. Pour protéger le caractère confidentiel des données sur la rémunération et des données connexes fournies par les organismes participants, le Bureau de recherches sur les traitements publie les renseignements sous une forme globale seulement. Au cours de l'année écoulée, les participants aux enquêtes du Bureau, les organismes et ministères fédéraux et d'autres organismes ont présenté plus de 2,800 demandes de rapports, de tableaux spéciaux et de données sur la Fonction publique.

**K-4** Le Bureau cherche constamment à accroître sa productivité afin de pouvoir répondre au besoin croissant d'informations et de données sur la négociation collective. À cette fin, il a organisé un atelier sur les techniques d'entrevue à l'intention des agents enquêteurs, et il en a préparé un autre sur la façon de faire des exposés. Un autre encore a porté sur l'utilisation et l'application de ses données d'enquête. Toujours pendant l'année, la procédure d'accréditation des spécialistes de la rémunération qui avaient participé au Programme avancé d'accréditation en rémunération de la Fonction publique a été menée à bonne fin, tout comme une étude de faisabilité sur un système de rendement des programmes et le recensement d'indicateurs de rendement opérationnels. De même, des améliorations importantes ont été apportées au système d'impression électronique qui sert de base à la production des rapports du Bureau.

## CONSULTATION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

**K-5** Lorsqu'il établit son programme d'enquêtes sur la rémunération et de recherches connexes, le Bureau détermine quelles seront les données nécessaires à la négociation. À cette fin, il consulte régulièrement les représentants des parties par le truchement du Comité consultatif de recherches sur les traitements. Le directeur général, les deux directeurs et les cadres supérieurs du B.R.T. assistent à ces séances de consultation et s'occupent également d'établir l'ordre du jour et les documents de référence. Les réunions sont dirigées par le président de la C.R.T.F.P. Au cours de l'année, il y a eu trois réunions auxquelles ont assisté les représentants des agents négociateurs accrédités, du Conseil du Trésor et des employeurs distincts au sens de la Loi sur les relations utiles sur la composition et l'ordonnancement des programmes, sur les travaux de recherche opérationnelle, sur l'ordre de priorité des projets, ainsi que sur les politiques techniques et les politiques de fonctionnement. Des discussions sur des sujets précis ont également eu lieu au palier des sous-comités techniques. Fait à noter cette année,

## BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

### INTRODUCTION

**K-1** La négociation collective ayant repris pendant l'année pour la majorité des employés de la Fonction publique, le Bureau de recherches sur les traitements et les parties négociatrices ont déterminé les données qui seraient nécessaires à cette fin. Dans la plupart des cas, le Bureau obtient ces données au cours d'entrevues avec les responsables de la classification et de la rémunération dans les entreprises et les organismes canadiens, ainsi que dans les administrations provinciales et municipales. Les enquêtes du Bureau, qui font l'objet d'un grand nombre de rapports chaque année, portent sur les niveaux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail applicables aux diverses catégories d'emplois de la Fonction publique et des autres secteurs où il existe des postes comparables du point de vue des fonctions, des responsabilités et d'autres éléments. Les données servent aux fins de la négociation collective, de la conciliation et de l'arbitrage exécutoire, et elles sont également utilisées par le Conseil national mixte et le Conseil consultatif de rémunération du personnel de direction.

**K-2** Chaque année depuis 1957, le Bureau de recherches sur les traitements, qui est une composante de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, effectue des enquêtes sur la rémunération. Ces dernières années, vu la grande diversité des emplois qui existe dans la Fonction publique, il a sensiblement élargi son programme d'activités afin de tenter de fournir des données sur le plus grand nombre de classes possible. Grâce à des méthodes et à des procédés techniques modernes, le taux de production de données du Bureau a, depuis 1975, largement dépassé le faible pourcentage de croissance de ses ressources. Ainsi, pendant cette période, le nombre de niveaux de classes (ou de postes) sur lesquels le Bureau enquête régulièrement a augmenté d'un tiers, passant de 338 à 450, et ce, même si ses ressources humaines n'ont augmenté que de un dixième.

**K-3** Pour mener ses enquêtes sur la rémunération, le Bureau compte sur la collaboration de plus d'un millier d'organismes de l'extérieur de la Fonction publique fédérale, qui représentent toutes les régions et tous les secteurs d'activité du Canada. En retour de leur participation

qu'il fallait tenir compte de facteurs subjectifs comme des inconvénients personnels ou sociaux, au moment d'appliquer les dispositions de la convention portant sur le rappel du travail. L'arbitre devait juger si, à chacune des occasions en cause, les employés s'estimaient lésés avaient été rappelés au travail. Dans une décision subséquente, l'arbitre a encore une fois rejeté les griefs parce que les employés s'estimaient lésés n'avaient pas été rappelés au travail puisqu'il n'y avait pas eu de rappel en entier constituait leur lieu de travail. Puisqu'ils ne l'avaient pas quitté, ils ne pouvaient pas y avoir été rappelés.

**J-13** L'employée s'estimant lésée, un agent du service extérieur, avait été forcé de rentrer au pays deux mois avant la fin d'une affectation outre-mer en raison d'une prétendue faute de conduite. À titre d'agent du service extérieur en affectation outre-mer, elle avait touché l'indemnité versée à tous les agents qui travaillaient à l'extérieur du Canada. Elle a perdu cette indemnité pour les deux mois qu'elle a passés au Canada avant la fin officielle de son affectation. L'employée a renvoyé son grief à l'arbitrage, alléguant que la perte d'une prime de service extérieur constituait une peine pécuniaire au sens de l'alinéa 91(1)b) de la Loi.

**J-14** L'arbitre a jugé que la perte de la prime de service extérieur ne constituait pas une peine pécuniaire et que, par conséquent, elle ne pouvait renvoyer son grief à l'arbitrage. La mesure disciplinaire prise par l'employeur à l'endroit de l'employée en question était son rappel d'une mission à l'étranger. La cessation du versement de la prime de service extérieur a résulté de l'application de la loi en conformité avec les Directives sur le service extérieur, et ne constituait pas une peine pécuniaire infligée directement par l'employeur.

**J-15** La décision de l'arbitre a été infirmée par la Cour d'appel fédérale après que l'employée eut présenté une demande en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. La Cour a jugé que l'interprétation donnée par l'arbitre en ce qui concerne les termes «mesure disciplinaire résultant d'une... peine pécuniaire», que renferme l'alinéa 91(1)b) de la Loi était indûment restrictive. Même si l'employée a subi une perte financière indirecte, celle-ci était néanmoins une conséquence inévitable de sa mesure disciplinaire. La perte pouvait donc être considérée comme une peine pécuniaire. Par conséquent, la question a été renvoyée à l'arbitre pour qu'il la tranche en tenant compte du fait qu'il avait compétence pour instruire le grief de l'employée (*M.I. Massip c. Sa Majesté du Chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor*, dossier de la Cour n° A-183-84, jugement non publié jusqu'à maintenant).



confidentielles» incluait sans aucun doute les personnes à qui l'employeur avait effectivement assigné la responsabilité de traiter les griefs en vertu de la Loi. De plus, la Cour a jugé que si l'on interprète la définition en tenant compte de l'article 7 et du paragraphe 99(4) de la Loi, il est clair que la Commission n'avait, dans ce cas, qu'à juger si la tâche de trancher les griefs avait été assignée. La Commission a commis une erreur en jugeant qu'elle avait la compétence et la charge de déterminer si la décision de l'employeur était justifiée. (*Le Conseil du Trésor c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, dossier de la Cour fédérale n° A-660-83, jugement non publié jusqu'à maintenant).

**J-10** Dans l'affaire *Bourbonnais et Werenka* (dossiers de la Commission nos 166-2-13821 et 13822), les employés s'estimaient lésés travaillaient à titre d'observateurs des glaces pour Environnement Canada. Pendant les mois d'hiver, leur base d'opérations se trouvait à Summerside, à l'Île-du-Prince-Édouard, où ils habitaient dans un motel. L'une des chambres servait de bureau pour les activités liées à l'observation des glaces. À plusieurs occasions, chaque employé s'estimaient lésé avait donné par téléphone, en dehors de ses heures normales de travail, des renseignements sur les conditions des glaces dans la région à un autre observateur des glaces qui appelait d'un navire de la Garde côtière canadienne. Pour ce faire, l'employé s'estimaient lésé, qui se trouvait dans le motel, devait retourner à la pièce servant aux activités liées à l'observation des glaces. L'employeur a rémunéré les employés s'estimaient lésés au taux des heures supplémentaires pour le temps effectivement passé à répondre aux demandes de renseignements. Cependant, les employés s'estimaient lésés ont prétendu que, dans chaque cas, ils avaient droit à la prime de rappel au travail prévue par la convention collective. La disposition pertinente précise que lorsqu'un employé est rappelé au travail, il a droit à une indemnité équivalant au moins à quatre heures de rémunération au taux des heures normales.

**J-11** L'arbitre chargé de l'étude des griefs a jugé que les conditions dans lesquelles la prime de rappel est versée doivent tenir compte de l'objet de la disposition concernant le rappel au travail. En effet, un employé doit avoir subi un inconfort social ou personnel et doit avoir dû assumer des frais de transport supplémentaires pour se rendre au travail et en revenir. Comme les employés en cause n'avaient pas subi d'inconfort personnel et n'avaient pas engagé de frais de déplacement, l'arbitre a rejeté leur grief.

**J-12** Les employés s'estimaient lésés ont présenté une requête en révision devant la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale (dossier de la Cour n° A-743-84, jugement non publié jusqu'à maintenant). La Cour a fait droit à la requête, a infirmé la décision et a renvoyé la question à l'arbitre pour qu'il la réexamine à la lumière des motifs énoncés dans son jugement. Plus précisément, la Cour a jugé que l'arbitre avait commis une erreur de droit en jugeant



**J-4** Dans des motifs séparés, le troisième membre de la Cour a conclu que, du fait de l'application rétroactive de la convention, les nouveaux taux de rémunération et les nouvelles primes d'installation remplaçaient ceux qui étaient en vigueur avant la signature de la nouvelle convention. Par conséquent, les anciens employés avaient droit à la hausse des taux de rémunération et des primes d'installation d'exploitation puisqu'ils avaient occupé des postes pour lesquels les seuls taux applicables étaient ceux qui étaient prévus par la nouvelle convention collective.

**J-5** La Cour a renvoyé la question à la Commission pour qu'elle la réexamine en tenant compte du fait que les anciens employés conservaient leur statut aux fins des avantages prévus par la convention collective qui s'appliquent rétroactivement (*Association canadienne du contrôle du trafic aérien c. Sa Majesté Chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor*, dossier de la Cour n° A-818-84, jugement non publié jusqu'à maintenant).

**J-6** Une décision de la Commission (dossier de la Commission n° 174-2-361) dans laquelle elle avait refusé de désigner 260 personnes comprises dans le groupe de l'administration des programmes a été infirmée par la Cour d'appel fédérale à la suite d'une demande présentée par l'employeur en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. L'employeur proposait l'exclusion de ces personnes en vertu de l'alinéa e) de la définition de «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles».

**J-7** La Commission a jugé que l'employeur avait respecté les exigences formelles de la Loi puisqu'il avait effectivement assigné aux employés en cause la tâche de recevoir et de traiter officiellement les griefs au premier palier de la procédure de règlement des griefs, et qu'il leur avait délégué le pouvoir de rendre des décisions exécutoires en son nom. Cependant, la Commission a indiqué que l'employeur devait désigner des employés en vertu de l'alinéa e) au regard de l'obligation que lui impose le paragraphe 99(4) de la Loi, c'est-à-dire qu'il doit désigner les personnes nécessaires à l'établissement et au maintien d'une procédure de règlement des griefs valable.

**J-8** La Commission a constaté que les employés dont l'exclusion était proposée étaient classés PM-2, soit l'avant dernier niveau de l'unité de négociation, et que le nombre de membres de l'unité ainsi que le nombre de griefs présentés avaient régulièrement diminué au cours des trois années précédentes. De plus, rien ne laissait croire que la procédure de règlement des griefs existante n'était pas appropriée. La Commission a refusé de désigner les employés en question parce que l'employeur n'avait pas expliqué pourquoi il fallait exclure un si grand nombre d'employés additionnels.

**J-9** En infirmant la décision de la Commission, la Cour a jugé que la définition de «personne préposée à la gestion ou à des fonctions

**J-3** Dans son jugement majoritaire, la Cour a indiqué notamment que l'agent négociateur négocie au nom de tous les employés qui sont compris dans l'unité de négociation au moment où l'avis de négociation est donné, de même qu'au nom de tous les nouveaux employés qui deviennent membres de l'unité de négociation pendant la période des négociations. Les personnes visées n'étaient pas des employés au moment où la nouvelle convention collective a été signée, mais elles étaient membres de l'unité de négociation pendant une partie de la période qui s'est écoulée entre l'avis de négociation et la signature de la nouvelle convention. À ce titre, elles ont droit aux avantages de la convention qui s'appliquent rétroactivement jusqu'à l'époque où ces personnes étaient des employés.

**J-2** Bien que la Commission eût constaté que dans de récentes décisions émanant du secteur privé, on avait jugé que d'anciens employés avaient droit à l'application rétroactive d'avantages, elle a fait remarquer que chacune de ces décisions était fondée sur le libellé de la convention collective en cause et ne nécessitait pas l'application de la loi habilitante. En ce qui concerne l'affaire considérée, la Commission s'est dite d'avis que d'après le libellé de différentes dispositions de la Loi, le terme «employé» ne s'appliquait qu'à des personnes qui étaient dans la fonction publique au moment de la signature de la convention collective. Par conséquent, les dispositions de cette convention ne pouvaient s'appliquer rétroactivement à d'anciens employés en l'absence de dispositions de la convention le prévoyant spécifiquement. La décision de la Commission a été infirmée par la Cour d'appel fédérale après que l'agent négociateur eut présenté une requête devant ce tribunal en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale.

**J-1** La Commission a rejeté le renvoi fait par un agent négociateur, en vertu de l'article 98 de la Loi lequel alléguait qu'onze anciens employés avaient droit à l'application rétroactive des dispositions concernant la rémunération et les primes d'installation d'exploitation prévues par la nouvelle convention collective (dossier de la Commission n° 169-2-398). Les onze personnes en question étaient des employés au moment où l'avis de négociation avait été donné, mais par suite d'une démission volontaire ou d'un renvoi en cours de stage, elles avaient cessé de l'être au moment où la nouvelle convention collective a été conclue.

## DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES



Fonction publique est devenu inopérant pendant la période au cours de laquelle la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, couramment appelée Loi sur les restrictions salariales, était en vigueur. Pour la plupart des unités de négociation, cette loi était applicable pour une période de deux ans, à compter de la date où elles devenaient assujetties à ses dispositions. Toutefois, pour les autres unités, la loi s'appliquait pour une période allant jusqu'à trois ans.

**I-3** Au cours de l'année financière 1984-1985, les dispositions de la Loi sur les restrictions salariales ont cessé de s'appliquer à certaines unités de négociation. Une fois terminée la période de restriction imposée par cette loi, ces dernières ont recommencé à négocier collectivement aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. En conséquence, une demande a été faite au cours de l'année écoulée en vue d'établir un bureau de conciliation.

**I-4** L'employeur s'est opposé à certaines questions contenues dans cette demande de conciliation de l'agent négociateur sous prétexte qu'elles ne pouvaient figurer dans le rapport du bureau de conciliation. L'agent négociateur les a retirées avant que le président n'établisse le relevé exigé aux termes de l'article 83.

**I-5** Le président et les parties étaient convaincus que les autres questions en litige que les parties souhaitaient renvoyer à un bureau de conciliation étaient visées par les dispositions de la Loi se rapportant à la négociation. Par conséquent, ces questions ont été incluses dans le relevé transmis au bureau de conciliation (*Groupe de la réparation des navires (Esquimalt)* - *Mandal*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-116).

**I-6** En conséquence, pendant l'année financière 1984-1985, le président n'a pas eu à établir si une question qu'une partie voulait renvoyer à un bureau de conciliation était visée par les dispositions de la Loi concernant la négociation.



# PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

## GÉNÉRALITÉS

**I-1** L'article 83 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique dispose qu'après l'établissement d'un bureau de conciliation, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique doit remettre à celui-ci un relevé indiquant les questions sur lesquelles il doit faire rapport au président de ses conclusions et recommandations. Par ce relevé, le président vise à aider le bureau de conciliation à remplir le rôle que lui confère la Loi et non à se prononcer sur le bien-fondé des propositions faites par l'une ou l'autre des parties. L'article 86 de la Loi délimite les questions sur lesquelles le bureau de conciliation a le pouvoir de formuler des recommandations. D'après le paragraphe 86(2), le paragraphe 56(2)<sup>1</sup> s'applique aux recommandations contenues dans les rapports des bureaux de conciliation. D'après le paragraphe 86(3), aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. Lorsqu'il y a opposition de la part de l'une ou l'autre des parties, le président détermine, dans le mandat du bureau de conciliation, les questions dont celui-ci peut être saisi en vertu de la Loi.

## APPLICATION DE LA LOI SUR LES RESTRICTIONS SALARIALES DU SECTEUR PUBLIC

**I-2** Comme l'indiquait le rapport de l'année dernière, le régime de négociation collective prévu par la Loi sur les relations de travail dans la

<sup>1</sup> Le paragraphe 56(2) se lit comme suit:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en oeuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(L'annexe III concerne la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur la pension de la Fonction publique.)



**H-7** L'agent négociateur s'est opposé à une demande d'arbitrage faite par l'employeur parce que, à son avis, cette demande était prématurée étant donné que les parties n'avaient pas négocié collectivement de bonne foi en vue de conclure une convention collective comme l'exige le paragraphe 63(1). L'agent négociateur avait hésité à négocier toutes les questions renvoyées à l'arbitrage du fait qu'il prévoyait l'adoption d'un mode de négociations commune ou conjointe qui lui permettrait de mener des négociations sur des questions analogues au nom de plusieurs de ses unités de négociation. Les négociateurs de l'employeur n'avaient toutefois reçu aucun mandat les autorisant à s'engager dans une négociation de ce genre. En conséquence, aucune négociation véritable n'avait eu lieu entre les parties au moment où l'employeur a renvoyé à l'arbitrage les questions en litige. La Commission a jugé que, dans les circonstances, aucune des parties n'avait négocié de mauvaise foi, mais elle a décidé que la condition préalable énoncée au paragraphe 63(1) n'avait pas été remplie. Par conséquent, elle a conclu qu'elle n'avait aucune compétence pour examiner la demande d'arbitrage et a incité instamment les parties à reprendre les négociations en vue de conclure une convention collective. (*Groupe de l'architecture et de l'urbanisme*, dossier de la Commission n° 185-2-280).

— que, pour les déplacements de plus d'une journée, les heures de travail normales de l'employé soient fixées à l'avance pour chaque jour de son voyage;

— que, dans le cas où le déplacement comporte un arrêt d'une nuit entre le premier et le deuxième jour du voyage, l'employé soit rémunéré pour toutes les heures de déplacement et (ou) de travail avant et après son arrêt d'une nuit;

— qu'il soit remboursé au taux des heures normales pour le temps de déplacement un jour férié payé ou un jour de repos;

— que le temps de déplacement à bord d'un véhicule offrant des possibilités de couchage lui soit remboursé;

— qu'une indemnité de faux frais soit versée aux employés en situation de voyage. (Centre de la sécurité des télécommunications, *Décision concernant la catégorie technique*, dossier de la Commission n° 185-13-278).

— Une proposition selon laquelle les employés ont le droit d'accumuler les crédits de congé annuel qu'ils ont acquis, mais qu'ils n'ont pas encore utilisés, sans égard à l'année financière pendant laquelle ils ont été acquis (*Décision concernant le groupe des économistes, des sociologues et des statisticien(ne)s*, dossier de la Commission n° 185-2-281).

**H-6** Le paragraphe 70(3) prévoit notamment qu'une décision arbitrale ne doit statuer sur aucune condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que la question ne lui soit renvoyée. La Commission a jugé que les dispositions de ce paragraphe l'ont empêchée d'examiner deux propositions renvoyées à l'arbitrage. L'une portait sur une indemnité de garde d'enfants à verser aux employés effectuant des heures supplémentaires dans certaines circonstances. L'autre prévoyait le versement d'une indemnité aux employés exposés à de la fumée secondaire directe à titre de dédommagement pour des travaux exécutés dans des conditions matérielles dangereuses. Dans les deux cas, les propositions initiales ont fait l'objet de modifications substantielles juste avant l'audience d'arbitrage. La Commission a signalé que, d'après le paragraphe susmentionné, seule la condition en cause et non la proposition s'y rapportant, aurait dû être négociée. Par conséquent, ce paragraphe n'empêche pas une partie de modifier sa proposition à la suite des négociations. Il empêche toutefois la Commission d'examiner une question lorsque la proposition a été modifiée à un tel degré qu'elle porte maintenant sur une condition qui n'a pas été négociée avant la demande d'arbitrage. (*Décision concernant le groupe des économistes, sociologues et statisticien(ne)s*, dossier de la Commission n° 185-2-281).

(3) Une décision arbitrale ne doit statuer ni sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés ni sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.

(4) Une décision arbitrale ne doit statuer que sur les conditions d'emploi des employés dans une unité de négociation relativement à laquelle la demande d'arbitrage a été faite.

**H-4** Dans les cas suivants, où l'agent négociateur a fait des propositions auxquelles l'employeur s'est opposé, la Commission a admis l'objection de ce dernier et a jugé que la Loi ne lui donnait pas la compétence pour examiner les propositions en cause:

— Une proposition selon laquelle l'employeur serait tenu de faire tout effort raisonnable pour réduire au minimum le temps qu'un employé passerait à l'extérieur de sa zone d'affectation. (Centre de la sécurité des télécommunications, Décision n° 185-13-278).

— Une proposition concernant les normes de logement applicables aux employés en situation de voyage (ibid.).

— Une proposition selon laquelle un employé en situation de voyage bénéficierait d'un remboursement de toutes ses dépenses raisonnables, des frais de chèques de voyage et du coût d'un appel téléphonique à son domicile (ibid.).

— Une proposition selon laquelle l'employeur serait tenu d'instaurer et de maintenir un régime d'assurance médicale complet comportant des éléments du régime d'assurance-maladie de l'Ontario, des dispositions concernant les soins de la vue, les soins dentaires, ainsi que des éléments du R.A.C.C.M. et applicable à tous les employés, et d'assumer toutes les dépenses et primes liées à ce régime (ibid.).

**H-5** Dans les cas suivants, où un agent négociateur a fait des propositions auxquelles l'employeur s'est opposé, la Commission a rejeté l'objection et s'est reconnue compétente pour examiner la question:

— Une proposition concernant les employés en situation de voyage et qui prévoyait notamment:

— que le temps de déplacement serait rémunéré en espèces, sauf lorsque l'employé demande à bénéficier d'un congé payé;

— qu'un mode de calcul soit adopté pour déterminer le temps de déplacement d'un employé qui traverse plus d'un fuseau horaire;

# PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

## APPLICATION DE LA LOI SUR LES RESTRICTIONS SALARIALES DU SECTEUR PUBLIC

**H-1** Comme l'indiquait le rapport de l'année dernière, le régime de la négociation collective prévu par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique est devenu inopérant pendant la période au cours de laquelle la Loi sur les restrictions salariales du secteur public était en vigueur. Pour la plupart des unités de négociation, les dispositions de cette loi étaient applicables pour une période de deux ans, tandis que pour les autres, elles s'appliquaient pour une période allant jusqu'à trois ans.

**H-2** Au cours de l'année financière 1984-1985, les dispositions de la Loi sur les restrictions salariales, comme on la désigne généralement, ont cessé de s'appliquer à certaines unités de négociation. Ces dernières ont donc alors recommencé à négocier collectivement aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. En conséquence, la Commission a rendu au cours de l'année à l'étude quatre décisions concernant des différends renvoyés à l'arbitrage.

## OBJETS DE LA DÉCISION ARBITRALE

**H-3** L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique énumère les questions qui peuvent faire l'objet d'une décision arbitrale. Il se lit comme suit:

70. (1) Sous réserve du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement.

(2) Le paragraphe 56(2)<sup>1</sup> s'applique, *mutatis mutandis*, en ce qui concerne une décision arbitrale.

<sup>1</sup> Le paragraphe 56(2) se lit comme suit:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en oeuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(L'annexe III concerne la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur la pension de la Fonction publique.)



Commission, en alléguant que le refus par l'agent négociateur de consentir au projet de modification du cycle des postes n'était pas raisonnable dans les circonstances.

**G-48** La Commission a déclaré que le caractère raisonnable ou déraisonnable du refus de consentement doit être évalué du point de vue de celle qui la rejette. Il faut se fonder sur des critères objectifs pour déterminer si une partie a refusé son consentement pour des motifs raisonnables ou pas. Il ne serait pas raisonnable de refuser son consentement à un projet de modification d'un cycle de postes pour la seule raison que ce projet serait moins commode pour les employés que ne l'est leur horaire actuel. Le refus de consentement doit reposer plutôt sur des critères qui tiennent compte des intérêts légitimes et des préoccupations de l'agent négociateur et des employés qu'il représente. En appliquant de tels critères, il n'était pas déraisonnable de la part de l'agent négociateur de refuser son consentement à l'égard de la proposition de l'employeur parce que celle-ci ferait perdre aux employés de l'unité de négociation 40 «jours libres» par an. La différence consistait en un changement réel des conditions actuelles de travail des contrôleurs auxquelles ceux-ci ne désiraient pas renoncer. De plus, on ne saurait s'attendre à ce que l'agent négociateur accepte la possibilité qu'il y ait moins de contrôleurs à un poste et la réduction probable correspondante de la grandeur de l'unité de négociation. Ces changements ne sont pas seulement liés à de simples raisons de commodité et constitueraient des préoccupations légitimes pour tout agent négociateur. Pour tous ces motifs, le renvoi a été rejeté.

présenter à l'employeur pour qu'elle soit acquittée. L'agent négociateur avait fait valoir que ce projet de changement pourrait être perçu comme une étape provisoire vers l'élimination de la subvention accordée à l'égard des services publics. L'employeur avait accepté de reporter à plus tard ce projet en attendant les résultats de ce renvoi à l'arbitrage. Néanmoins, plusieurs griefs avaient été déposés par des employés qui seraient affectés par ledit changement.

**G-46** L'employeur a soutenu que la Commission n'avait pas compétence pour trancher ce renvoi, étant donné que l'obligation que l'agent négociateur souhaitait faire exécuter faisait l'objet de griefs produits par des employés. La Commission a rejeté l'objection à l'égard de sa compétence soulevée pour le motif qu'aucun employé ne pourrait prétendre être lésé par la nouvelle procédure tant que l'employeur ne l'aurait pas effectivement mise en oeuvre. La Commission a conclu que la convention collective limitait le montant mensuel qu'un employé était tenu de payer pour les services publics, mais qu'elle n'obligeait pas l'employeur à conserver la même modalité de paiement que dans le passé. Par conséquent, la Commission a rejeté ce renvoi à l'arbitrage.

**G-47** L'employeur et l'agent négociateur avaient conclu une convention collective qui reconnaissait qu'il était souhaitable de maintenir des cycles de postes uniformisés. À cet égard, voir l'affaire *Conseil du Trésor et Association canadienne du contrôle du trafic aérien* (dossier de la Commission n° 169-2-400). La convention collective précisait qu'un cycle de postes mutuellement convenu à une installation de contrôle de la circulation aérienne devrait rester en vigueur à moins d'être modifié par consentement mutuel. Elle prévoyait en outre que, si l'une des parties souhaitait modifier le cycle des postes, elle devrait en aviser l'autre partie. Après avoir consulté l'autre partie, l'une des deux parties ne pourrait pas de manière déraisonnable refuser son assentiment à l'égard de la modification proposée. Au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective, les employés oeuvrant à l'installation du contrôle de la circulation aérienne de Toronto étaient assujettis à un cycle mutuellement consenti, qui comprenait cinq jours de service et quatre jours libres. L'employeur avait proposé de le remplacer par un cycle de six jours de service et de quatre jours libres. À la suite de ce changement, les employés auraient à travailler plus de jours par an, mais moins d'heures par poste. L'agent négociateur s'est opposé à ce changement, en invoquant un certain nombre de motifs. D'abord, la perte de quarante jours libres par an constituerait un net désavantage pour les employés membres de l'unité de négociation, même si cela leur donnerait plus de temps libre quotidiennement. Ensuite, la modification du cycle des postes susciterait sans doute une réduction du nombre total des membres appartenant à l'unité de négociation. Enfin, cette modification incommoderait les employés en ce qui a trait aux dispositions prises pour la garde de leurs enfants et leur transport quotidien. L'employeur a renvoyé cette affaire à la

**G-44** Dans l'affaire *Létourneau* (dossier de la Commission n° 166-2-14645), il s'agissait encore de rémunération, plus précisément du sens de l'expression «taux de rémunération» utilisé dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique*. Dans cette affaire, l'employé s'estimant lésé, qui avait été promu à un poste de classification différent et d'un niveau plus élevé, a prétendu qu'on aurait dû calculer son nouveau salaire en fonction de son taux de rémunération horaire. Ce faisant, on l'aurait rémunéré à son nouveau poste, un échelon au-dessus de celui que son employeur avait pris comme base. La convention collective applicable prévoyait que les règles régissant le taux de rémunération auquel un employé a droit lors d'une promotion étaient celles qui figurent dans le *Règlement* susmentionné. D'après celui-ci, au moment de sa promotion, l'employé s'estimant lésé aurait dû recevoir le taux de rémunération le plus proche de ce qu'il recevait déjà, mais qui lui donnerait une augmentation au moins égale à la plus faible augmentation d'échelon pour son nouveau poste. Même si le *Règlement* ne contenait pas une définition proprement dite de l'expression «taux de rémunération», l'arbitre a conclu que le début du journalier et horaire dériveraient du taux annuel et que, étant donné qu'elle est utilisée sans qualificatif dans le *Règlement*, l'expression «taux de rémunération» se rapporte à ce taux annuel. L'arbitre a jugé que la convention collective applicable ne contredisait nullement son interprétation des dispositions pertinentes du *Règlement*, et qu'en fait elle indiquait clairement que les parties qui l'ont conclue avaient voulu que l'on utilise le taux annuel pour calculer la rémunération à laquelle a droit un employé. L'arbitre a donc conclu que l'employeur avait agi correctement en se fondant sur ce taux annuel pour déterminer la rémunération de l'employé s'estimant lésé.

## RENVOIS EN VERTU DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

**G-45** L'article 98 de la Loi autorise l'agent négociateur ou l'employeur à renvoyer à la Commission un grief concernant l'exécution d'une obligation censée découler d'une convention collective, pourvu que cette obligation n'en soit pas une dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief par un employé de l'unité de négociation. Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada et Commission d'énergie du Nord canadien* (dossier de la Commission n° 169-10-394), l'agent négociateur s'était opposé à un projet de l'employeur visant à modifier l'administration du paiement de la note de services publics. La convention collective prévoyait que chacun des employés serait tenu de payer mensuellement un montant fixe pour les services publics fournis à sa résidence. L'usage voulait que le fournisseur envoie la note de services publics à l'employeur. Celui-ci déduisait alors du traitement de l'employé le montant indiqué dans la convention collective. L'employeur avait ordonné que dorénavant la note de services publics serait transmise directement à chaque employé, à qui il incomberait alors de la



**G-43** Un employé avait accepté une nomination intérimaire à un poste d'une autre classification et d'un niveau supérieur au poste qu'il occupait à titre effectif. Est-ce que cela devrait le priver des avantages salariaux prévus dans une nouvelle convention collective qui s'appliquerait à son poste effectif, si ces avantages sont entrés en vigueur durant sa nomination intérimaire, laquelle, peu après, a été changée en nomination permanente. Telle était la question que devait trancher l'arbitre dans l'affaire *St-Cyr* (dossier de la Commission n° 166-2-13769). Dans cette affaire, l'employé s'estimant lésé, qui occupait à titre effectif un poste CR-4, avait été nommé à titre intérimaire à un poste PM-1. Cette nomination intérimaire avait précédé une nomination permanente à un poste du même niveau. Toutefois, pendant que l'employé s'estimant lésé occupait ce poste à titre intérimaire, une nouvelle convention collective applicable à son poste CR avait été conclue, laquelle comportait des dispositions salariales applicables rétroactivement, soit à une date qui précédait de trois jours celle de sa nomination intérimaire à un poste du groupe PM. Souhaitant que ledit employé occupait un poste d'une classification différente au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions salariales applicables aux CR, l'employeur avait refusé d'accorder à l'employé en cause les avantages rétroactifs de la convention collective. C'est ainsi que cet employé fut rémunéré moins à son nouveau poste permanent qu'il ne l'aurait été à son ancien poste. Cependant, l'employeur a reconnu que le poste que l'employé occupait à titre effectif durant la première partie de la période de rétroactivité des dispositions salariales applicables aux CR était celui d'un membre du groupe CR, étant donné que sa nomination à un poste PM avait initialement été à titre «intérimaire». Se fondant sur les dispositions du *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique* et du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique*, l'arbitre a conclu qu'un employé qui, à titre intérimaire ou temporaire, doit exercer les fonctions d'un poste supérieur à celui qu'il occupe à titre effectif n'est pas légalement nommé au poste supérieur au sens où l'entend la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Cet employé n'est nommé qu'à son poste effectif, sa nomination intérimaire résultant d'une fiction légale utilisée uniquement en vue de déterminer la rémunération intérimaire appropriée dans son cas. L'arbitre a dès lors jugé que, avant sa nomination à un poste PM-1 pour une durée indéterminée, l'employé s'estimant lésé avait conservé sa classification CR-4. Vu que de nouvelles dispositions salariales étaient entrées en vigueur encore cette classification, bien qu'il occupât à titre intérimaire un poste supérieur en dehors de son unité de négociation, le calcul de son nouveau traitement au moment de sa nomination à un poste supérieur doit tenir compte de l'augmentation rétroactive apportée aux taux de rémunération applicables à sa classification antérieure.



parties concernant l'interprétation des conventions collectives soient résolus par renvoi à l'arbitrage. Ce principe de résolution des litiges par arbitrage serait voué à l'échec si l'application de la doctrine d'erreur mutuelle pouvait entraîner l'annulation intégrale ou partielle d'une convention collective. L'arbitre a maintenu le grief pour le motif que le texte clair et net de la convention collective doit prévaloir.

**G-42** Dans l'affaire *Theriault et autres* (dossiers de la Commission nos 166-2-14508 et 14509), la convention collective prévoyait que les employées en congé de maternité avaient droit à un rajustement de l'indemnité pour ce congé prévu dans le Régime de prestations supplémentaires de chômage, lorsqu'elles deviennent admissibles à une augmentation annuelle durant la période dudit congé. La question s'est posée de savoir si ledit rajustement s'appliquait seulement à l'augmentation d'échelon de salaire prévue dans l'annexe de la convention collective ou s'il s'appliquait également à «l'augmentation annuelle» également prévue dans cette convention. Les employées s'estimaient lésées ont maintenu que l'on devrait tenir compte des deux types d'augmentation, et donner ainsi à la convention collective le sens que les parties au contrat avaient voulu lui donner en vue de s'assurer qu'une employée en congé de maternité ne subisse aucune perte ou sanction pécuniaire. La position prise par l'employeur était que seule l'augmentation d'échelon de salaire devrait être considérée en calculant le rajustement, étant donné que le congé de maternité ne s'appliquait qu'au traitement normal de l'employé. Ceci sous-entendait que les parties à la convention collective avaient voulu traiter les employées en congé de maternité différemment de ceux au travail qui recevaient un traitement normal. Le débat a alors porté sur l'usage des mots «augmentation» dans les deux expressions. L'employeur a soutenu que ce terme n'incorporait pas le sens de révision annuelle de traitement auquel l'expression «augmentation annuelle» était censée se référer. L'arbitre, cependant, était d'avis qu'en utilisant cette expression dans les dispositions de la convention collective portant sur l'indemnité de congé de maternité, les parties avaient en tête plus que les augmentations d'échelon de salaire. Il a souligné qu'elles savaient, ou auraient dû savoir, quels termes employer si elles avaient voulu imposer une limite au changement du taux d'indemnité pour congé de maternité. L'expression «augmentation d'échelon de salaire» avait un sens précis dans la convention collective, mais les parties n'avaient pas précisé que l'augmentation désignée par les mots «augmentation annuelle» figurait dans les dispositions pertinentes de la convention était limitée par ce contexte. Ayant rappelé que, dans le même contexte, l'employeur n'avait pas uniformisé ses propres définitions de diverses expressions analogues utilisées dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique*, l'arbitre a déclaré qu'il ne pouvait pas conclure qu'une augmentation annuelle prévue dans la convention collective concernait seulement une augmentation d'échelon de salaire.

confortable. Dès lors, l'arbitre a fait droit au grief et prononcé la déclaration demandée par l'employé s'estimant lésé. En outre, il a ordonné à l'employeur d'enlever du dossier personnel de l'employé en cause toute mention négative du refus de celui-ci d'assister au cours. Si cet employé avait accepté le logement offert par l'employeur et assisté au cours, il n'aurait pas pu obtenir réparation au moyen d'un grief.

**G-39** Dans l'affaire *Trane* (dossier de la Commission n° 166-2-13737) l'employé s'estimant lésé, qui avait une semaine de travail réduite, avait prétendu que l'employeur avait incorrectement calculé le montant du traitement auquel il avait droit pour avoir travaillé durant quatre jours fériés désignés payés. Selon les dispositions de la convention collective applicable, les employés appartenant à son unité de négociation travaillaient habituellement sept heures et demie par jour. Suite à la mise en oeuvre de la semaine de travail réduite, on avait ajouté une annexe à la convention collective, en vue de rajuster les différences existant dans la rémunération des employés qui font une semaine de travail réduite. Cette annexe, toutefois, avait été tirée d'une autre convention collective applicable à des employés qui habituellement travaillaient huit heures par jour. Pour calculer la rémunération des jours fériés désignés payés à laquelle avait droit l'employé s'estimant lésé, son employeur s'était basé sur une journée de sept heures et demie plutôt que sur celle de huit heures prévue dans ladite annexe. L'employé en cause a prétendu qu'il devrait profiter du libellé clair et net des dispositions de la convention collective.

**G-40** L'employeur avait demandé que l'on modifie l'annexe afin de tenir compte de la prétendue vraie entente conclue entre les parties. L'arbitre a déclaré que la doctrine de rectification permet aux tribunaux de modifier un document écrit en vue de le rendre conforme à l'entente réelle conclue entre les parties. L'arbitre a conclu qu'elle n'avait pas à décider si un arbitre avait ou non le pouvoir d'ordonner que l'on modifie une convention collective, vu que l'employeur n'avait pas démontré l'existence des conditions nécessaires à une rectification. La doctrine de rectification ne s'applique que si les parties sont arrivées à un consensus et que, par erreur, l'entente écrite ne laisse pas percevoir qu'il y a eu dans ce cas un tel consensus. La preuve a établi que les parties n'avaient pas spécifiquement traité les questions de l'indemnité ou de la rémunération majorée de l'employé qui a travaillé un jour férié. En l'absence d'un consensus entre les parties, la doctrine de rectification ne saurait trouver application.

**G-41** L'employeur a aussi allégué que, pour des motifs d'erreur, on devrait annuler la disposition pertinente de l'annexe. L'arbitre a maintenu que, même si elle pouvait présumer une erreur mutuelle, ce qui n'est toutefois pas du tout certain, elle doutait qu'elle avait le pouvoir d'annuler la disposition contestée. La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique exige que tous les différends entre les

*Canada c. M. Lefebvre et autres* [1980] 2 C.F. 199, avait jugé que les employés de la Fonction publique ne sont pas assujettis aux lois provinciales régissant l'exercice de professions, l'obligation de demeurer membre de l'association professionnelle ne peut être imposée à un employé que par l'employeur. Dans *Kalancho* (dossier de la Commission n° 166-2-14738), l'employé s'estimant lésé était un infirmier surveillant affecté à un centre psychiatrique régional relevant du Service correctionnel du Canada. Il avait demandé qu'on lui rembourse les cotisations annuelles qu'il avait versées à l'association provinciale des infirmiers autorisés. L'arbitre a rejeté son grief car l'employé s'estimant lésé avait reconnu que s'il n'avait pas maintenu son statut d'infirmier autorisé cela n'aurait pas nui à son emploi.

**G-37** L'arbitre avait abouti à une conclusion différente face aux faits de l'affaire *Chorney et Booth* (dossiers de la Commission nos 166-2-14644 et 14656). Les employés s'estimant lésés étaient des infirmières affectées à un pénitencier fédéral relevant du Service correctionnel du Canada. Elles aussi avaient demandé qu'on leur rembourse les cotisations annuelles qu'elles avaient versées à l'association provinciale des infirmiers autorisés. L'arbitre avait conclu que l'employeur avait exigé des employées en cause qu'elles soient autorisées pour être admissibles à une nomination à leur poste, que l'employeur avait proclamé que seuls des infirmiers autorisés étaient employés au pénitencier et que, chaque année, l'employeur s'était adressé à l'association des infirmiers autorisés de la province pour s'assurer que les infirmiers employés au pénitencier avaient maintenu leur statut d'infirmiers autorisés. Pour ces motifs, l'arbitre a conclu que l'employeur exigeait des infirmiers employés au pénitencier qu'ils maintiennent leur statut d'infirmiers autorisés, et en conséquence il a fait droit aux griefs.

**G-38** L'employé s'estimant lésé, un pompier civil, avait reçu de son employeur l'ordre de suivre, à la base des Forces canadiennes de Borden, un cours élémentaire de lutte contre les incendies d'une durée de quatre mois (dossier de la Commission n° 166-2-14409). Cet employé avait refusé d'obtenir après avoir appris qu'il aurait à demeurer à la base et à partager la chambre de caserne avec trois autres personnes. Par son grief, il visait à obtenir une déclaration selon laquelle, en fournissant ce logement, l'employeur avait violé la politique concernant les voyages qui est incorporée dans la convention collective concernant les employés du groupe des pompiers. L'arbitre a jugé qu'il n'existait aucun motif lié au programme et qui aurait nécessité que l'employé s'estimant lésé demeure à la base pendant la durée du cours. Par conséquent, l'employeur aurait dû prendre en considération la demande d'habiter un logement commercial en dehors de la base, qu'avait faite l'employé s'estimant lésé. Le logement offert à ce dernier ne répondait pas à la norme obligatoire établie dans la politique concernant les voyages, puisqu'il n'était pas comparable à un logement commercial



**G-34** Des difficultés d'interprétation et d'application surviennent lorsque des employés membres d'une unité de négociation participent à une grève illégale et, par la suite, tentent d'excuser leur absence en invoquant les différentes dispositions sur les congés qui figurent dans leur convention collective. Dans l'affaire *Barker* (dossier de la Commission n° 166-2-13902) la plupart des employés membres du groupe correctionnel affectés à divers pénitenciers avaient, pendant un jour, participé à un retrait concerté de leurs services, afin de protester contre les projets de réduction des effectifs. Étant donné qu'une convention collective valide était en vigueur, cet acte constituait une grève illégale, c'est-à-dire qui était en violation de l'alinéa 101(2) de la Loi. L'employé s'estimant lésé, qui ne s'était pas présenté au travail ce jour-là, avait allégué qu'il était malade le jour en question et avait demandé une journée de congé payé pour motif de maladie. L'employeur avait rejeté cette demande, bien que l'employé lui ait présenté un certificat médical à l'appui. Dans une situation de grève illégale, il incombe fortement à l'employé qui tente de justifier son absence de prouver que celle-ci était réellement légitime. L'arbitre a rejeté le grief, étant donné que l'employé s'estimant lésé n'avait pas satisfait à cette obligation de preuve qui lui incombat. L'employeur avait eu raison de faire fi du certificat médical, étant donné que celui-ci était entièrement fondé sur des déclarations subjectives que l'employé s'estimant lésé avait faites au médecin environ cinq jours après coup.

**G-35** Dans l'affaire *Anno* (dossier de la Commission n° 166-2-13907), l'employé s'estimant lésé était un agent de correction oeuvrant au même pénitencier et qui s'était également absenté le jour en question. Il avait demandé un congé payé pour motif d'obligations familiales, en vertu de la convention collective, en alléguant que sa femme, dont la grossesse relativement à leur deuxième enfant en était au neuvième mois, souffrait de crampes et avait besoin qu'il s'occupe d'elle. La preuve a établi qu'elle avait accouché prématurément de son premier enfant et que, dès lors, l'employé s'estimant lésé se faisait des soucis à juste titre. L'employeur avait refusé à ce dernier sa demande de congé pour obligations familiales, sans lui demander une explication quelconque sur les circonstances. Bien que, normalement, il eût fallu que l'employé s'estimant lésé présente des preuves médicales pour appuyer l'explication de son absence, l'arbitre a jugé celle-ci plausible et, se fondant sur les probabilités, s'est senti prêt à l'accepter. Par conséquent il a admis le grief.

**G-36** Dans un certain nombre de conventions collectives figure une disposition qui exige de l'employeur qu'il rembourse à un employé les frais d'adhésion ou d'inscription que celui-ci a versés à une association professionnelle, lorsque le paiement de ces frais est nécessaire pour qu'il continue à exercer les fonctions de son poste. Une telle disposition figure dans la convention collective applicable au groupe des infirmiers. Étant donné que la Cour d'appel fédérale, dans l'affaire *la Reine du Chef du*



## INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

l'employé s'estimant lésé était une personne agressive, qui a tenté d'excuser son comportement en affirmant que son supérieur l'avait provoqué. Indiquant que tel n'avait pas été le cas, l'arbitre a affirmé qu'à sa connaissance, il n'existait aucun principe voulant que l'employeur doive ménager la susceptibilité des employés qui passent pour être prompts. L'arbitre n'a pas retenu la thèse voulant que la description de la faute de conduite figurant dans l'avis de mesure disciplinaire ait peut-être été erronée. Les documents tels que les avis de mesure disciplinaire n'ont pas besoin d'être rédigés dans des termes aussi précis que des actes d'accusation. Ce qui importe, c'est qu'un employé connaisse les raisons pour lesquelles il subit une mesure disciplinaire, et que l'employeur ne modifie pas l'essentiel des motifs entre le moment de la mesure disciplinaire et l'audience d'arbitrage.

G-33 Beaucoup de conventions collectives, sinon la plupart, prévoient des consultations entre l'employeur et l'agent négociateur lorsque le premier désire prendre des mesures qui peuvent toucher les conditions de travail des employés. La consultation, toutefois, peut être perçue différemment, selon les intérêts des parties en cause. Dans l'affaire *Bernier et autres* (dossier de la Commission n° 166-2-13603), l'employeur avait demandé de modifier l'horaire de travail des pompiers de l'aéroport de Québec de façon à raccourcir la durée des postes. Dans la convention collective applicable, l'employeur s'était dit d'accord pour que, sauf dans le cas des urgences intéressant le service des incendies, les modifications proposées aux horaires des postes soient examinées avec l'agent négociateur avant leur mise en oeuvre. Dans ce cas, l'employeur devrait prouver que la modification s'imposait du point de vue des nécessités du service, c'est-à-dire de l'efficacité des activités et du service au public. Les employés s'estimant lésés ont prétendu qu'au cours des réunions, l'employeur ne leur avait pas prouvé que le nouvel horaire était bien nécessaire sous ce rapport. L'arbitre a cité une décision de la Cour d'appel fédérale (dossier n° A-429-82) qui portait sur la même question et qui indiquait que l'employeur devait, au cours de ces réunions de consultation, justifier les changements et même convaincre les employés de leur bien-fondé. L'arbitre a conclu que cela ne signifiait pas qu'au cours d'une réunion, l'employeur devait obtenir l'approbation de l'agent négociateur vis-à-vis des changements proposés, ce qui voudrait dire l'employeur ne pourrait peut-être jamais mettre en oeuvre de changements. Selon l'arbitre, les termes qui figurent dans la version anglaise de la convention collective «responsability... to justify» reflètent davantage le sens réel de la disposition que la version française «prouver que... est nécessaire» et ne rendent pas obligatoire l'assentiment de l'agent négociateur.

manifestement injustifié. Pour toutes ces raisons, l'arbitre a ordonné que l'employé s'estimant lésé soit réintégré dans ses fonctions et que toute la rémunération et les avantages annexes perdus lui soient remboursés.

**G-30** L'employé s'estimant lésé, un agent des pêches, a reçu une suspension de cinq semaines pour avoir eu en sa possession plus de dix truites pêchées à la ligne, ce qui est contraire à l'alinéa 16(2)b) du règlement sur les pêches de la Nouvelle-Ecosse (affaire *Nemeth*, dossier de la Commission n° 166-2-14641). Il n'a pas contesté le fait qu'il avait plus de dix truites en sa possession. Toutefois, il n'était pas d'accord avec l'interprétation faite par l'employeur des dispositions pertinentes du règlement. Plus précisément, il a affirmé qu'il interdisait seulement la possession de dix truites pêchées à la ligne en une seule fois. Il avait bien pêché les truites en question à la ligne, mais jamais plus de dix ensemble. L'arbitre a fait droit en partie au grief et a remplacé la suspension par une réprimande écrite en raison des circonstances atténuantes. Premièrement, l'employé s'estimant lésé croyait honnêtement qu'il n'avait pas violé le règlement. Deuxièmement, il n'avait reçu aucune formation sur l'interprétation et l'application du règlement. Enfin, même l'employeur n'était pas certain que son interprétation du règlement était correcte.

**G-31** L'employé s'estimant lésé travaillait à titre d'agent d'unité résidentielle au centre de préparation à la mise en liberté des détenus en libération conditionnelle diurne (affaire *Sharma*, dossier de la Commission n° 166-2-14588). Il a plaidé coupable face aux deux accusations criminelles portées contre lui après qu'il eut délibérément mis le feu à un bâtiment. Ce geste lui a valu d'être condamné à une période de liberté surveillée de dix-huit mois. L'employeur l'a congédié de la Fonction publique parce que sa condamnation était incompatible avec ses fonctions d'agent d'unité résidentielle dans un pénitencier. L'arbitre a confirmé son congédiement parce que même si l'employé s'estimant lésé avait commis ses infractions à l'extérieur de son lieu de travail, sa conduite était directement reliée à sa capacité d'exécuter ses tâches. Le fait d'avoir allumé un incendie et d'avoir commis une tentative de fraude à l'endroit d'une compagnie d'assurances influait directement sur son efficacité en tant qu'agent de la paix chargé de faire respecter la loi, et sur ses fonctions d'agent d'unité résidentielle qui l'obligent à entretenir des rapports constants avec les détenus, qu'il doit surveiller et conseiller.

**G-32** Dans l'affaire *Douillard* (dossier de la Commission n° 166-2-14546), l'employé s'estimant lésé avait été suspendu pendant cinq jours pour avoir refusé d'obéir aux ordres d'un supérieur et pour s'être montré insolent, méprisant et avoir défilé l'autorité de son supérieur. L'avis de mesure disciplinaire indiquait qu'il avait eu, pendant les heures de travail, une attitude déshonorante pour les Services correctionnels, son employeur. La preuve a démontré que

**G-29** L'employeur a prétendu qu'en ne questionnant pas la légalité des ordres de son surveillant et en ne signalant pas ses actions à la direction, l'employé s'estimant lésé s'était rendu coupable de négligence, ce qui le rendait passible d'une mesure disciplinaire. L'arbitre a rejeté cet argument étant donné que le surveillant avait la réputation d'être spécialiste dans le domaine de l'inspection de la viande et de jouer des faveurs de la direction, l'employé s'estimant lésé avait donc agi raisonnablement en suivant ses ordres. De plus, l'employé s'estimant lésé savait que son surveillant avait exécuté des tâches de confiance par le passé. Un employé doit obéir aux ordres de son surveillant même lorsqu'ils semblent étranges. Tout ce que l'employeur peut exiger est qu'un employé n'exécute pas aveuglément un ordre qui est

**G-28** Un inspecteur des viandes a été congédié de la Fonction publique pour avoir été complice dans les agissements malhonnêtes de son surveillant (*affaire Boothe*, dossier de la Commission n° 166-2-14776). L'employé s'estimant lésé n'a pas nié sa participation à l'affaire, mais a affirmé qu'elle avait été involontaire et qu'il avait été plutôt dupé. Pendant 17 mois, il avait retiré chaque semaine une caisse de viande en conserve de chaque cargaison qu'il inspectait, à un établissement en particulier, pour la remettre à son surveillant. De plus, il avait aidé ce dernier à retirer les caisses de son bureau et à les transférer dans une armoire privée. L'employé s'estimant lésé a suivi en cela les instructions précises de son surveillant, dont il n'avait jamais mis en doute les ordres. En fait, le surveillant détournait la viande en question et il a été finalement congédié de la Fonction publique pour cette faute de conduite.

trois mois à l'employeur pour décider de la mesure disciplinaire à infliger. Ce délai était attribuable au fait que même si l'employé s'estimant lésé était francophone et que son dossier était également rédigé en français, la recommandation de mesure disciplinaire avait été faite par le commandement de l'Air, à Winnipeg, où l'absence de personnel bilingue aurait nécessité la traduction du dossier. Indiquant tout d'abord qu'il n'avait été impressionné ni par la conduite de l'employé s'estimant lésé ni par celle de l'employeur dans cette affaire, l'arbitre a conclu premièrement que l'employé s'estimant lésé était indubitablement coupable de la faute de conduite dont il était accusé. Il trouvait qu'il s'agissait d'un euphémisme de dire que sa conduite répétée méritait une mesure disciplinaire. Pour ce qui est de l'attitude de l'employeur, toutefois, l'arbitre a indiqué qu'il ne croyait pas que celui-ci avait eu raison d'attendre plus de trois mois avant d'imposer la suspension de vingt jours. Il a exprimé l'avis qu'il n'était pas question de mener une enquête puisque l'employeur était en possession de tous les faits et de tous les renseignements nécessaires dans l'une des langues officielles. En réduisant de moitié la durée de la suspension, l'arbitre a indiqué qu'il n'était pas convenable de porter atteinte aux droits d'un employé parce que son dossier était examiné par quelqu'un qui ne connaissait pas sa langue et qu'il fallait attendre la traduction.



dernier n'avait pas insisté pour poursuivre le projet alors qu'il était voué à l'échec, les événements en question ne se seraient pas produits. Au cours de l'année considérée, l'employeur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale (dossier n° A-803-84) en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, et ce tribunal a infirmé la décision de l'arbitre, qui avait ordonné que l'employeur verse une réparation pécuniaire. Dans sa décision supplémentaire, l'arbitre n'a pas modifié son jugement initial de remplacer le congédiement ordonné par l'employeur par une suspension de longue durée.

**G-26** Dans l'affaire *Collin* (dossier de la Commission n° 166-2-14505), l'employé s'estimant lésé avait été suspendu pendant une journée pour insubordination après qu'il eut refusé d'obéir à l'ordre d'effectuer des heures supplémentaires obligatoires. L'employé s'estimant lésé avait indiqué que sa santé ne lui permettait pas d'effectuer des heures supplémentaires, mais il n'avait pas fourni de détails à cet égard. Comme il possédait de longs états de service, et que son honnêteté n'a pas été mise en doute à l'audience, l'arbitre a conclu qu'il n'avait qu'à déterminer s'il avait communiqué à l'employeur ses inquiétudes à propos de sa santé, et ce, d'une manière appropriée et raisonnable. L'arbitre s'est dit d'avis qu'il était possible d'exprimer ses raisons pour ne pas effectuer d'heures supplémentaires en des termes généraux ou précis, et qu'un surveillant qui jugeait une explication trop vague pouvait et devait demander des précisions. Tout en admettant qu'il incombait à l'employé de justifier son refus, l'arbitre a également jugé que les représentants de l'employeur sont également tenus de demander des explications. En faisant droit au grief, l'arbitre a jugé que la déclaration de l'employé s'estimant lésé à propos de sa santé aurait dû suffire. Comme à ce moment, la direction ne semblait pas intéressée à connaître l'état de santé de l'employé s'estimant lésé, elle ne pouvait affirmer par la suite que sa mesure disciplinaire était justifiée parce que les raisons avancées par l'employé s'estimant lésé étaient trop sommaires. Dans une opinion incidente, l'arbitre a toutefois exprimé l'avis que, suivant la fréquence avec laquelle les heures supplémentaires doivent être effectuées, un employé dont la santé ne lui permet absolument pas d'effectuer d'heures supplémentaires pourrait vraisemblablement être jugé incapable d'accomplir les tâches de son poste.

**G-27** Un employeur qui retarde à appliquer une mesure disciplinaire nuit souvent à sa cause, étant donné qu'un arbitre peut considérer que l'employeur a aggravé la situation et qu'il a déjà suffisamment puni l'employé en le laissant dans l'incertitude. Ce facteur peut entraîner une commutation, sinon une annulation, de la peine fondée sur le critère du pardon. Dans l'affaire *Therault* (dossier de la Commission n° 166-2-14782), l'employeur a imposé une suspension de vingt jours à un employé travaillant sur une Base des Forces canadiennes qui s'était absenté sans autorisation et avait omis de soumettre le certificat médical demandé dans le délai prescrit. Cependant, il a fallu plus de



avoir effectué son travail aveuglément et mécaniquement. Il a conclu que l'employeur était absolument responsable de la situation. En effet, le supérieur de l'employée en cause a avoué franchement que c'était peut-être par paresse que l'on s'était servi deux fois des mêmes questions. L'arbitre a jugé qu'il n'y avait rien de répréhensible dans la conduite de l'employée s'estimant lésée, mais il a déploré la décision de l'employeur de reprendre des questions qui avaient déjà été utilisées pour un concours tenu l'année précédente à l'égard du même poste, même s'il savait ou aurait dû savoir que l'employée s'estimant lésée connaissait les questions et les réponses «possibles». Selon l'arbitre, l'employeur était le seul à blâmer si le concours en question s'était révélé injuste. Il estimait que l'on ne pouvait vraiment prétendre que l'employée s'estimant lésée aurait dû prévoir que les mêmes questions allaient être posées. Si l'employeur avait fait preuve de bon sens, il n'y aurait pas eu de problème.

**G-25** Une situation semblable à celle de l'affaire *Beauvais* (ci-dessus) s'est présentée dans l'affaire *Gonthier* (dossiers de la Commission nos 166-2-14496 et 14600 et 14602). Dans cette affaire, un employé qui occupait un poste de directeur d'un sous-bureau à Emploi et Immigration Canada a été congédié pour s'être trouvé dans une situation de conflits d'intérêts. Il était devenu directeur et finalement administrateur principal d'une entreprise qui faisait affaire avec E.I.C. Même si, de prime abord, la conduite de l'employé s'estimant lésé semblait entièrement répréhensible, les faits ont démontré que cela n'était pas tout à fait le cas. La preuve a révélé que l'employé s'estimant lésé était coupable de certaines fautes de conduite mais que ses activités, qu'il avait exercées pendant un certain nombre d'années, étaient bien connues de certains représentants de l'employeur. En fait, on l'avait fortement encouragé dans ses efforts pour mener à bien un projet de création d'emplois financé par le Ministère. Pour cette raison, l'arbitre a jugé que l'employé s'estimant lésé, en sa qualité de fonctionnaire, avait été expressément libéré par l'employeur de son obligation de s'abstenir de participer à ce genre de projets. L'arbitre est même allé jusqu'à conclure que l'employé s'estimant lésé n'avait pas eu tort, étant donné les instructions qu'il avait reçues, de participer au projet au point de devenir directeur de la compagnie. L'employeur lui avait demandé de prendre part au projet et même, à une occasion, de jouer un rôle encore plus important et, ce faisant, il avait renoncé à son droit d'invoquer les lignes directrices concernant les conflits d'intérêts. Dans sa conclusion, l'arbitre a reconnu que l'employé s'estimant lésé avait commis une faute de conduite, mais il a jugé qu'en définitive, l'employeur était responsable de la tournure des événements. Il a indiqué que l'employeur aurait dû réfléchir plus attentivement au rôle qu'il demandait à l'employé s'estimant lésé de jouer, qu'il aurait dû lui donner des instructions plus claires, surveiller le dossier et exercer un contrôle. En outre, si le premier fonctionnaire chargé de contrôler le projet n'avait pas passé l'affaire à un autre employé totalement inexpérimenté, et si ce

a informé les représentants de la compagnie qu'il désirait faire l'achat d'un de leurs véhicules à un très bon prix, après l'expiration du contrat de location. Il a donné à entendre que pour continuer de faire affaire avec lui, ils devraient accorder à cette requête. Or, à la suite de revers financiers, la compagnie a décidé de conserver les véhicules après l'expiration du contrat originel, ce qu'elle a fait savoir à l'employé s'estimant lésé. Peu après, l'employeur a cessé de faire affaire avec celle-ci.

**G-23** La direction de la compagnie a conclu que l'employé s'estimant lésé avait mis sa menace à exécution et s'est plainte de sa conduite à l'employeur. En fait, au moment de la décision, l'employé s'estimant lésé n'était plus responsable du choix des compagnies avec lesquelles l'employeur faisait affaire. Toutefois, comme il avait tenté de se servir de sa position pour en tirer des bénéfices personnels, l'employeur lui a infligé une suspension de deux mois. L'arbitre a jugé que les gestes de l'employé s'estimant lésé le plaçaient incontestablement dans une situation de conflit d'intérêts et qu'il méritait une sanction disciplinaire. Cependant, les preuves ont démontré que l'employé s'estimant lésé avait fait part de ses actions à deux de ses surveillants, et que ni l'un ni l'autre ne l'avaient mis en garde contre celles-ci. Par conséquent, l'arbitre a communiqué la suspension de deux mois infligée à l'employé s'estimant lésé en une suspension de six semaines sans rémunération ni avantages annexes.

**G-24** L'affaire *Beauvais* (dossier de la Commission n° 166-2-14694) illustre bien le principe voulant qu'il faille assurer un certain équilibre entre les obligations qu'imposent les supérieurs à leurs subalternes et celles qu'ils sont eux-mêmes prêts à assumer. Dans cette affaire, l'employée s'estimant lésée, qui travaillait à titre d'adjointe à la dotation en personnel, a été congédiée pour conduite frauduleuse parce qu'elle avait appris les questions et les réponses possibles qui devaient servir à un concours qu'elle a par la suite remporté. Même si, à première vue, la conduite de l'employée s'estimant lésée pouvait sembler répréhensible, les preuves ont révélé qu'en fait l'employeur était à blâmer. En effet, l'employée en cause s'occupait de toutes les étapes de la dotation et, nécessairement, connaissait les questions et les réponses posées et à donner dans le cadre de différents concours. C'est son enthousiasme au travail qui l'a poussée à réunir les différents questionnaires pour sa propre gouverne. Lorsqu'elle a appris qu'un certain poste devait être doté, elle a rassemblé les questions et réponses mais ne s'est pas présentée au concours. Dans ce cas, toutefois, aucun candidat n'a été nommé et il a fallu tenir un nouveau concours pour lequel l'employée s'estimant lésée a manifesté de l'intérêt. Ses supérieurs lui ont donc retiré les dossiers relatifs à ce concours. Les résultats qu'elle a obtenus les ont toutefois portés à croire qu'elle avait copié les réponses qu'elle avait auparavant classées. Cependant, l'arbitre a jugé que son honnêteté ne pouvait être mise en doute. Au contraire, elle méritait des félicitations pour ne pas

**G-20** L'arbitre a jugé qu'il existait un certain nombre de circonstances atténuantes en faveur de l'employé s'estimant lésé. Premièrement, il n'avait pas intentionnellement violé les lignes directrices concernant les conflits d'intérêts. Il avait plutôt mal compris leur nature et leur objet. Deuxièmement, même si l'examen des dossiers constituait apparemment un conflit d'intérêts, en fait, il n'en avait pas tiré de profit étant donné que son entreprise n'avait jamais été très active. Troisièmement, son infraction aux lignes de conduite était un incident isolé dans sa carrière. Enfin, l'employé s'estimant lésé s'est excusé de son acte, indiquant qu'il comprenait en quoi il était incorrect et a promis de ne pas récidiver. Pour toutes ces raisons, l'arbitre l'a réintégré dans ses fonctions et a remplacé le congédiement par une suspension de 60 jours sans rémunération ni avantages.

**G-21** Dans l'affaire *Brenner* (dossier de la Commission n° 166-2-14633), l'employé s'estimant lésé a été congédié de la Fonction publique à la suite d'un certain nombre de fautes de conduite. Cependant, l'employeur n'a pu prouver la plupart de ses allégations à l'audience d'arbitrage. Il a pu toutefois démontrer que l'employé s'estimant lésé avait permis à son subalterne de signer un contrat donnant lieu à un conflit d'intérêts et qu'il participait lui-même aux bénéfices découlant de ce contrat. L'employé s'estimant lésé était responsable de la mise en oeuvre d'un projet de l'Administration du rétablissement agricole des Prairies, qui comportait des travaux de terrassement. Une de ses fonctions consistait à surveiller l'entrepreneur responsable de ces travaux. L'entrepreneur devait enlever des clôtures qui obstruaient le passage et les remplacer par des clôtures de qualité égale ou supérieure. L'employé s'estimant lésé devait inspecter les travaux et s'assurer que les nouvelles clôtures étaient au moins aussi bonnes que les anciennes. Or, son subalterne a conclu avec l'entrepreneur un contrat par lequel il s'engageait à remplacer les clôtures. L'employé s'estimant lésé était au courant de cette transaction entre son subalterne et l'entrepreneur. En fait, il l'a aidé pendant une courte période à abattre les clôtures, tâche pour laquelle il été rémunéré. L'employé s'estimant lésé n'a pas compris à ce moment le fait que cette situation les plaçait, lui et son subalterne, dans une situation de conflit d'intérêts. L'arbitre a conclu que son erreur était probablement imputable à son manque d'expérience et à l'insuffisance de surveillance. Par conséquent, il a remplacé le congédiement par une suspension de huit mois sans rémunération ni avantages annexes.

**G-22** Une allégation de conflit d'intérêts a également été formulée dans l'affaire *Purdy* (dossier de la Commission n° 166-2-14611). À titre de magasinier à la réception et à l'expédition, l'employé s'estimant lésé avait le pouvoir de confier le transport des marchandises de l'employeur à la compagnie de son choix et il a décidé d'avoir recours aux services de l'entreprise plaignante. En fait, l'employeur est devenu le plus gros client de cette entreprise. À plusieurs reprises, l'employé s'estimant lésé



personne préposée à la gestion, qu'elle agisse ou non pour le compte de l'employeur, de s'immiscer dans l'administration d'une association. L'observation de cette exigence peut donner lieu à des plaintes. Dans l'affaire *Major* (dossier de la Commission n° 166-2-14755), l'employé s'estimant lésé était un cadre supérieur qui a reçu une suspension de dix jours pour avoir menacé une subalterne qui tentait d'exercer son droit de présenter un grief et pour avoir ordonné à deux reprises à une autre personne de faire campagne pour un candidat à la présidence de la section locale du syndicat. On a prétendu qu'il avait dit à cet employé que si son candidat perdait, les employés en «baveraient» et que «cela irait mal». Au moment de rejeter le grief présenté par l'employé s'estimant lésé, l'arbitre a indiqué qu'il n'y avait aucun doute que ce dernier s'était ingéré dans les affaires du syndicat et avait formulé des menaces inacceptables contre plusieurs de ses subalternes, abusant ainsi de ses pouvoirs de surveillant, comme l'avait affirmé l'employeur. Se fondant sur l'attitude de l'employé s'estimant lésé à l'audience, l'arbitre a conclu que ce dernier était un jeune homme qui semblait vouloir instaurer un genre de régime totalitaire en réglant d'une façon unilatérale, non seulement les affaires de l'employeur, mais également celles du syndicat. Cette attitude a été jugée inacceptable.

**G-19** La question des conflits d'intérêts a été soulevée dans plusieurs affaires renvoyées à l'arbitrage au cours de l'année considérée. Dans l'affaire *Wong* (dossier de la Commission n° 166-2-14777), l'employé s'estimant lésé était un vérificateur qui travaillait pour Revenu Canada-Impôt. Ses fonctions consistaient notamment à vérifier les déclarations d'impôt des petites entreprises. Pendant qu'il occupait ce poste, il est devenu associé d'une entreprise qui vendait du matériel électronique. Comme l'exigeait le code d'éthique du Ministère, il a dévoilé ses intérêts commerciaux à ses supérieurs. Finalement, le sous-ministre adjoint l'a autorisé à poursuivre ses activités commerciales, à condition qu'il soit possible de lui assigner des tâches qui ne le placeraient pas dans un conflit d'intérêts. Plus précisément, l'employeur devait s'assurer qu'il n'aurait pas à effectuer de vérifications auprès d'entreprises semblables à la sienne. Par la suite, l'employé s'estimant lésé s'est procuré les dossiers renfermant les déclarations d'impôt de cinq contribuables qui oeuvraient dans le domaine de la vente d'appareils stéréophoniques. En réponse aux questions de son surveillant, il a avoué qu'il n'avait aucune raison professionnelle pour avoir eu ces dossiers en sa possession. Il a expliqué qu'il se les était procurés pour vérifier les dépenses qu'il pourrait déduire s'il conservait son affaire. L'employeur l'a suspendu pour une période indéterminée, puis l'a congédié, parce que la possession des cinq dossiers et la consultation de deux de ceux-ci constituaient une infraction aux Lignes directrices auxquelles les fonctionnaires doivent se conformer en cas de conflits d'intérêts.



**G-18** Depuis plusieurs années, certains représentants de la direction ont l'habitude de s'opposer aux activités syndicales des agents négociateurs, ou même de s'ingérer carrément dans celles-ci. Dans certains cas, l'agent négociateur a réagi en présentant des plaintes pour pratique déloyale de travail. L'article 8 de la Loi interdit clairement à toute

## MESURES DISCIPLINAIRES

**G-17** Un arbitre qui entend un grief renvoyé en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique doit recevoir les éléments de preuve rattachés à toute question de fait à trancher et soumis dans le cadre de thèses raisonnablement défendables présentées par les parties. Si l'une des parties s'oppose à la présentation d'un élément de preuve, l'arbitre doit juger si celui-ci est lié à l'une des questions de fait à trancher. Par conséquent, un arbitre peut permettre à l'employeur de présenter des preuves de faute de conduite inconnues de lui au moment où il a infligé une mesure disciplinaire à un employé. Ces éléments de preuve doivent évaluer sa mesure, soit parce qu'ils sont étroitement reliés aux faits qu'il a invoqués, soit parce qu'ils constituent une justification supplémentaire ou une autre raison. Toutefois, l'employé a le droit de demander la suspension de l'audience s'il est pris par surprise. Dans l'affaire *Amos*, (dossier de la Commission n° 166-2-14678), l'employeur a demandé à l'arbitre de ne pas rendre immédiatement sa décision pour que l'employé s'estimant lésé puisse être informé des nouveaux motifs de la mesure disciplinaire et que l'audience puisse être prolongée de quelques jours. L'employeur n'était pas au courant de ces nouveaux motifs au moment où il a pris la mesure disciplinaire initiale et l'arbitre a été informé à l'audience qu'ils n'avaient pas de liens avec ceux qui avaient été invoqués au départ. Selon l'arbitre, la règle générale veut qu'à moins de circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut pas s'appuyer ultérieurement sur de nouveaux motifs qui n'ont absolument rien à voir avec les précédents pour justifier sa mesure disciplinaire. Dans cette affaire, il a été jugé qu'il n'existait aucune circonstance de ce genre et la demande a été rejetée.

que les frais étaient entièrement à la charge des parties. Cependant, dans le cas des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les frais sont payés au moyen des fonds publics. Selon l'arbitre, le fait qu'un avocat ne peut pas présenter à une audience à cause d'un autre engagement ne peut pas être considéré en soi comme une circonstance justifiant un ajournement, mais en l'occurrence, un tel ajournement pouvait être accordé parce que l'agent négociateur et l'avocate ne connaissaient pas bien la procédure d'arbitrage prévue par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Ils ne connaissaient peut-être pas la politique de la Commission en matière d'ajournement, a-t-il dit, et ils s'attendaient sans doute qu'ils pourraient faire ajourner l'audience aussi facilement que dans le secteur privé.

destinataires que, s'ils ne se présentent pas à l'audience, l'arbitre pourra procéder à l'audition de l'affaire en leur absence et statuer sur le grief sans autre avis. Dans l'affaire *Lalonde* (dossier de la Commission n° 166-2-9043), la Commission a signifié un avis d'audience à l'employé s'estimant lésé ainsi qu'à son agent négociateur. Aucun des deux ne s'est présenté ou n'a communiqué avec l'arbitre pour expliquer son absence. Vu que le grief avait trait à l'interprétation de la convention collective applicable, le fardeau de la preuve incombaît à l'employé s'estimant lésé. L'arbitre a décidé de procéder à l'audition de l'affaire en son absence. De ce fait, aucune preuve n'a été présentée à l'appui du grief et, comme il n'y avait pas matière à réplique, l'employeur a décidé de ne présenter ni preuves ni arguments. Par conséquent, l'arbitre a rejeté le grief.

**G-16** Dans l'affaire *Croll et Comes* (dossier de la Commission n° 166-2-14617), l'avocate dont l'employé s'estimant lésé venait de retenir les services ne pouvait pas se présenter à l'audience. Un avis en ce sens avait été envoyé à la Commission par le courrier normal, mais cet avis n'était pas parvenu à destination. Un agent d'affaires de l'agent négociateur a demandé l'ajournement de l'audience le jour même où le grief de l'employé devait être entendu, précisant que, si cette demande était rejetée, elle ne serait pas en mesure de procéder parce qu'aucun témoin n'avait été cité à comparaître. L'arbitre a reconnu que le rejet de la demande d'ajournement entraînerait forcément le rejet du grief et a déclaré qu'il répugnait à tout tribunal de régler une affaire autrement que sur le fond. Cependant, a-t-il ajouté, en raison de divers facteurs d'ordre pratique dont les arbitres devaient tenir compte, les demandes d'ajournement ne peuvent pas être acceptées automatiquement. L'arbitre a expliqué que, en général, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique fixait la date des audiences seulement après avoir consulté les parties. Une fois ces dates fixées, les affaires sont confiées aux arbitres. Dans les deux cas, la Commission cherche naturellement à restreindre les frais de déplacement des arbitres et à faire en sorte que leur calendrier de travail leur permette d'employer leur temps le plus efficacement possible. L'arbitre a jugé que les objectifs visés par la Commission dans l'établissement du calendrier des audiences pourraient difficilement être atteints si elle accordait d'office à toutes les demandes d'ajournement. Il a toutefois reconnu que, dans certains cas, la justice pouvait exiger qu'un ajournement soit accordé. Lorsqu'il examine une demande d'ajournement, l'arbitre doit avant tout déterminer si l'ajournement est demandé pour des raisons indépendantes de la volonté de la partie en cause et si celle-ci aurait pu prendre d'autres dispositions pour que l'audience ait lieu à la date fixée. Il a ajouté que le délai de présentation de la demande d'ajournement devait revêtir plus d'importance que le consentement de l'avocat de la partie adverse. D'après l'expérience de la Commission, ce consentement est presque toujours donné. L'arbitre a expliqué que, dans le secteur privé, les arbitres acceptaient plus facilement d'ajourner les audiences parce

**G-13** Pour trancher la question, l'arbitre devait évaluer la crédibilité de l'employé s'estimant lésé par rapport à celle de la plaignante. À ce propos, il a rendu une décision en faveur de l'employé en cause, et ce pour plusieurs motifs. Premièrement, dans son témoignage, la plaignante a montré qu'elle avait une mémoire sélective, se rappelant très bien certains faits, mais ne se souvenant pas de certains autres. Deuxièmement, elle a donné trois versions différentes de la présumée fouille personnelle. Troisièmement, l'employé en cause l'avait prise en train de commettre un acte malhonnête. Tout cela a joué contre elle et, pour ce motif, l'arbitre a jugé qu'il lui fallait considérer son témoignage avec circonspection. Comme la violation de la Loi sur les douanes que l'employé s'estimant lésé avait avoué avoir commise n'était qu'une infraction mineure, l'arbitre a commué le congédiement en une suspension d'environ dix mois.

**G-14** Dans l'affaire *Morton* (dossier de la Commission n° 166-2-14208), l'employée s'estimant lésée, une représentante syndicale, avait demandé un congé de quatre jours en vue d'assister à un congrès de la Fédération du travail de l'Alberta. Selon la disposition pertinente de la convention collective, l'employeur devait accorder le congé demandé « lorsque les nécessités du service le permettent ». Or l'employeur avait allégué que les nécessités du service l'empêchaient d'accorder le congé demandé et il avait rejeté la demande. Au cours de l'audience tenue devant l'arbitre, l'employeur a maintenu qu'il incomrait à l'employée s'estimant lésée de prouver que les nécessités du service lui permettaient d'accorder le congé en question. L'arbitre a rejeté cet argument, jugeant plutôt que c'était à l'employeur qu'il appartenait d'établir que les nécessités du service l'empêchaient d'accorder un congé demandé pour l'une ou l'autre des raisons précises dans une convention collective. Il était de cet avis pour deux raisons. D'abord, c'est l'employeur qui est le plus en mesure de savoir quelles sont les nécessités du service. Mais plus important encore, c'est qu'en adoptant la clause en question, l'employeur a contracté une obligation dont il ne peut être libéré que dans des circonstances exceptionnelles. Ne pas lui imposer la responsabilité d'établir les exceptions à l'exercice d'un droit reconnu par la disposition en question serait aller à l'encontre de l'esprit de cette disposition. L'arbitre a toutefois conclu que l'employeur avait respecté son obligation, car la preuve qu'il avait présentée était son allégation, à savoir que les nécessités du service ne lui permettaient pas d'accorder le congé en question à ce moment-là. Par conséquent, le grief a été rejeté.

**G-15** Le fait pour une partie de ne pas se présenter à une audience pourra avoir des conséquences fatales pour cette dernière et, quoiqu'il arrive, n'empêchera pas forcément l'arbitre de tenir l'audience. Dans certains cas toutefois, s'il s'agit d'un premier défaut de comparution ou si l'absence est signalée d'avance au tribunal, celui-ci peut ordonner l'ajournement. Dans ses avis d'audience, la Commission prévient les



travail. Le superviseur avait lui-même été congédié et avait été reconnu coupable de deux accusations portées au criminel à cause de sa malhonnêteté. Au moment de l'audience, l'employé s'estimant lésé avait été accusé de vol sur deux chefs à la suite des incidents à l'origine de son congédiement, mais il n'avait pas encore subi son procès. Il a demandé à l'arbitre de tenir l'audience à huis clos, car il craignait que son témoignage n'aide la marche de l'enquête sur les accusations portées contre lui au criminel. L'arbitre a rejeté la demande pour le motif que, bien qu'une audience à huis clos puisse être justifiée lorsque l'on veut empêcher qu'un procès équitable soit compromis, le désir de l'employé de ne pas aider la marche d'une enquête à son sujet ne pouvait justifier le huis clos. Dans une telle situation, le seul recours qui s'offre à un employé s'estimant lésé, c'est d'invoquer les dispositions de la Loi sur la preuve au Canada et des lois provinciales semblables, afin d'empêcher que le témoignage qu'il donne devant l'arbitre soit utilisé contre lui dans des poursuites au criminel.

**G-11** Dans l'affaire *Wong* (dossier de la Commission n° 166-2-1477), l'arbitre a accepté de tenir l'audience à huis clos à la demande de l'employeur, parce que des renseignements concernant l'identité et le revenu de certains contribuables pourraient être divulgués pendant la présentation de la preuve. Vu que ces gens n'avaient rien à voir avec le congédiement de l'employé s'estimant lésé, l'arbitre a jugé que la divulgation de renseignements personnels et financiers à leur propos constituerait une intrusion injustifiée dans leur vie privée. Ils ont en effet le droit de s'attendre à ce que leurs affaires personnelles demeurent confidentielles.

**G-12** Dans l'affaire *Monk* (dossiers de la Commission n°s 166-2-14590 et 14591), la question de la crédibilité a pris une importance particulière. L'employé s'estimant lésé, un agent des douanes, avait été suspendu pour une période indéterminée, puis congédié, pour avoir indûment fouillé une voyageuse et pour avoir enfreint la Loi sur les douanes. La plus grave des deux allégations, c'était d'avoir indûment procédé à la fouille d'une personne. L'employé s'estimant lésé était de service lorsque la plaignante avait essayé d'introduire au Canada des denrées alimentaires et des effets personnels achetés aux États-Unis, et ce sans faire la déclaration exigée par la Loi sur les douanes. En inspectant sa voiture, l'employé s'estimant lésé s'était rendu compte qu'elle tentait de transgresser la loi. Il lui avait alors fait remarquer qu'elle devrait payer une amende et lui avait demandé de se rendre dans la pièce située à l'arrière du bureau des douanes où, selon la plaignante, il lui avait dit de vider ses poches, d'enlever ses boîtes d'hiver et de remonter son chandail jusqu'à son soutien-gorge. Or cela était contraire à la politique du Ministère qui exige que les fouilles personnelles soient effectuées par un agent du même sexe que la personne fouillée. L'employé en cause a nié avoir fouillé la plaignante.



## QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

**G-9** Dans l'affaire *Wilcox* (dossier de la Commission n° 166-2-14636), la convention collective prévoyait un cycle de postes uniforme qui ne pouvait être modifié qu'avec l'accord de l'employeur et de l'agent négociateur. L'employeur avait néanmoins unilatéralement le cycle de postes de l'employé s'estimant lésé, de sorte qu'il avait dû travailler pendant deux jours qui, selon son horaire original, auraient dû être des jours de repos, et qu'il avait eu congé pendant deux jours qui, normalement, aurait dû être des jours de travail. Il a demandé à l'employeur de déclarer qu'il avait violé la disposition pertinente de la convention collective et a aussi demandé à être rémunéré au taux des heures supplémentaires pour les jours où il aurait normalement dû avoir congé mais où il avait été tenu de travailler. À l'audience tenue devant l'arbitre, l'employeur a reconnu le bien-fondé du grief et s'est engagé à accorder à l'employé le redressement qu'il demandait. Celui-ci a toutefois également demandé à être rémunéré pour les jours où il aurait normalement dû travailler, mais qui avaient été convertis en jours de repos. L'arbitre a conclu qu'il n'avait pas compétence pour examiner cette revendication de l'employé en cause, car il n'en était pas fait mention dans le grief qu'il avait présenté à l'employeur. Selon lui, il s'agissait en fait d'un nouveau grief qui soulevait une question dont l'employeur n'avait pas traité aux divers paliers de la procédure de règlement des griefs. L'employé s'estimant lésé a demandé à la Cour d'appel fédérale d'examiner et d'infirmier cette décision en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, mais cette demande a été rejetée après la fin de l'année (dossier de la Cour n° A-1354-84).

**G-8** L'arbitre a fait de sérieuses réserves sur son pouvoir d'entendre la demande car, selon lui, le droit de l'employé en cause de toucher des intérêts dépassait la portée de sa décision initiale. Il a néanmoins fait remarquer aux parties qu'en règle générale, un arbitre nommé en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique n'avait pas le pouvoir d'accorder des intérêts à un employé s'estimant lésé, même s'il était fait droit à son grief. Il ressort clairement de la jurisprudence qu'on ne peut exiger d'intérêts de la Couronne à moins qu'une loi ou un contrat ne le prévoit: *King c. Carroll et autres* /1984/ R.C.S. 126. L'employé en cause n'a pu citer aucun contrat ni aucune loi à l'appui de sa demande.

**G-10** Il arrive parfois qu'une des parties demande qu'une audience d'arbitrage soit tenue à huis clos. Il est rare que les arbitres ouvrentement de telles demandes, car le principe de la justice administrée ouvertement s'applique aux audiences en question. Toute dérogation à un tel principe ne peut être justifiée que par un motif de la plus haute importance. Dans l'affaire *Booth* (dossier de la Commission n° 166-2-14776), l'employé s'estimant lésé avait été congédié de la Fonction publique pour avoir aidé son superviseur dans des activités frauduleuses liées au

n°s 166-2-13751 et 13754), l'arbitre avait à l'origine été prié de déterminer si, du fait que la nature de leurs fonctions avait changé, l'employeur avait modifié leur situation aux termes de la convention collective en faisant passer les employés de la catégorie Exploitation à la catégorie Hors-exploitation. L'arbitre avait conclu que l'employeur avait effectivement modifié leur situation. Comme il s'agissait là de la seule question dont il avait été saisi par les parties, l'arbitre ne s'était pas prononcé sur les avantages auxquels la convention collective donnait droit aux employés par suite de ce changement. Toutefois, il s'était réservé le pouvoir d'aider les parties à exécuter sa décision.

**G-5** Les employés s'estimant lésés ont présenté deux demandes à l'arbitre pour que celui-ci les aide à exécuter sa décision. La première avait trait à la prime à laquelle la convention collective leur donnait droit parce que l'employeur ne les avait pas informés de leur changement de situation 30 jours à l'avance. Ils étaient d'avis qu'à cause de cela, la prime aurait dû leur être accordée pour toute la période où ils avaient exercé les fonctions d'employés non préposés à l'exploitation. L'arbitre a rejeté leur argument et a jugé que ladite prime ne devait s'appliquer qu'aux 30 premiers jours suivant le changement de situation.

**G-6** Dans la deuxième demande, les employés s'estimant lésés ont soutenu que l'employeur avait encore changé leur situation, les faisant cette fois passer de la catégorie Hors-exploitation à la catégorie Exploitation, et encore là, sans leur donner le préavis de 30 jours exigé par la convention collective. Ils ont fait valoir qu'ils avaient droit à la prime pour la période de 30 jours suivant le deuxième changement. L'arbitre a conclu que la première demande avait trait à l'exécution de la décision initiale et qu'il avait de ce fait compétence pour l'entendre, mais qu'il n'en allait pas de même dans le cas de la deuxième demande. Au contraire, a-t-il dit, cette deuxième demande fait état d'un grief nouveau et distinct qui ne peut pas être réglé au cours de la même procédure. Il l'a donc rejetée faute de compétence.

**G-7** Dans l'affaire *Ogilvie* (dossier de la Commission n° 166-2-14268), l'employeur avait suspendu l'employé s'estimant lésé pour une période indéterminée en attendant les résultats d'une enquête policière sur son implication possible dans une affaire de fraude dont l'employeur avait été victime. L'arbitre n'avait rien trouvé qui pût justifier la décision de l'employeur et avait ordonné que l'employé s'estimant lésé soit réintégré dans ses fonctions et qu'il soit dédommagé de toute perte subie au titre du salaire et autres avantages à partir de la date de sa suspension. Les parties avaient par la suite eu de la difficulté à s'entendre sur le dédommagement auquel l'employé en cause avait droit. Plus précisément, l'employé prétendait qu'il avait le droit de toucher des intérêts sur la somme qui lui était due. Comme l'arbitre était demeuré saisi de l'affaire au cas où les parties auraient de la difficulté à exécuter sa décision, l'employé s'estimant lésé lui a demandé de trancher cette question.

que le sens grammatical et ordinaire dudit libellé ne donne lieu à quelque absurdité, incompatibilité ou contradiction par rapport aux autres dispositions de la Loi et, en ce cas, ils pouvaient le modifier seulement dans la mesure nécessaire pour éviter cette absurdité, incompatibilité ou contradiction. Jugeant que la Loi devait être appliquée telle que rédigée, peu importe que cela entraîne ou non des injustices, l'arbitre a conclu qu'elle n'avait pas compétence en l'occurrence parce qu'étant donné que l'employée s'estimant lésée avait été employée pour moins de six mois depuis l'interruption de service, elle n'était pas une employée au sens de la Loi.

**G-3** Dans l'affaire *Coulombe* (dossier de la Commission n° 166-2-14679), l'employeur avait soutenu que l'arbitre n'avait pas compétence pour entendre les griefs parce que l'employé en cause avait été mis en disponibilité après avoir été déclaré excédentaire et après que son poste eut été aboli. L'employé s'estimant lésé était cependant d'avis que la décision de l'employeur procédait d'un motif disciplinaire et que, de ce fait, son grief était arbitral. L'arbitre a établi un parallèle avec l'affaire *R. Jacmain c. le Procureur général du Canada et autres* [1978] 2 R.C.S. 15, où l'employé avait été renvoyé en cours de stage, et a déclaré qu'il incombait à l'employé s'estimant lésé de prouver qu'il avait été congédié à la suite d'une mesure disciplinaire. Pour ce faire, a-t-il dit, l'employé doit d'abord prouver que l'employeur a encore besoin de ses services et que ce n'est pas «faute de travail ni par suite de la suppression d'une fonction», pour employer les termes de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, que l'employeur a pris une telle décision. Toujours selon l'arbitre, l'employé s'estimant lésé devait aussi prouver que la décision de l'employeur découlait d'un autre motif et qu'il s'agissait d'un motif de nature disciplinaire. Ainsi, qu'il s'agisse d'un renvoi en cours de stage ou d'une mise en disponibilité, le fardeau de la preuve dont l'employé doit se décharger pour établir la compétence de l'arbitre est essentiellement le même dans les deux cas. Une seule raison valable, en l'occurrence un manque de travail ou la suppression d'une fonction, serait suffisante pour priver l'arbitre de compétence. Dans cette affaire, l'arbitre a jugé que l'établissement de l'employeur avait fait l'objet d'une restructuration systématique et continue qui avait duré un certain nombre d'années et que le poste de l'employé s'estimant lésé était de ce fait devenu excédentaire. Il s'agissait là, selon lui, d'une raison qui suffisait à justifier la décision de l'employeur et, faute de motif disciplinaire clair et prédominant, il n'avait d'autre choix que de déclarer son défaut de compétence.

**G-4** Il arrive fréquemment qu'en rendant une décision, l'arbitre se réserve le pouvoir d'aider les parties au cas où l'exécution de ladite décision poserait des difficultés. Lorsque les parties lui demandent son assistance, cependant, l'arbitre doit s'assurer que cette demande porte uniquement sur l'exécution de sa décision et qu'elle n'exige rien de plus de lui. Dans l'affaire *Oates et autres* (dossiers de la Commission



## PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

### QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

**G-1** L'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique dispose que les griefs portant sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective applicable à un employé, ou sur certaines mesures disciplinaires prises contre lui, peuvent être entendus par un arbitre. Ces griefs doivent avoir passé par toutes les étapes de la procédure interne de règlement et peuvent être renvoyés à l'arbitrage uniquement par une personne qui est un employé ou qui l'était au moment où les incidents à l'origine du grief se sont produits. Il ne suffit pas, cependant, de travailler dans l'administration fédérale pour être considéré comme un «employé» au sens de la Loi. En effet, la Loi donne un sens restreint au terme «employé» et limite ainsi la compétence de l'arbitre.

**G-2** Dans l'affaire *Gosselin* par exemple (dossier de la Commission n° 166-2-14374), l'employée en cause avait été embauchée pour une période déterminée mais, abstraction faite d'un arrêt d'un mois, ses périodes d'emploi, d'une durée totale de plus de six mois, s'étaient succédé sans interruption pendant un certain nombre d'années. Lorsqu'elle avait repris son emploi après cet arrêt d'un mois, elle avait essayé d'obtenir les avantages prévus par la convention collective applicable aux employés permanents faisant partie du même groupe professionnel que le sien, mais l'employeur avait refusé. Pour expliquer son refus, celui-ci avait fait valoir que l'employée s'estimant lésée ne bénéficiait pas du statut d'«employé» au sens de la Loi car, quelle que soit la période d'emploi qu'elle comptait au moment de l'interruption de service, elle n'avait pas terminé six mois d'emploi continu depuis la date où elle avait été réembauchée. Se reportant à l'alinéa f) de la définition du terme «employé» figurant à l'article 2 de la Loi, l'arbitre a conclu qu'en l'absence de termes précis qui, dans certains cas, permettraient des interruptions de service ne rompant pas la continuité de l'emploi, il fallait considérer qu'au sens de la Loi, une personne devait avoir été employée pendant une période de six mois ou plus pour pouvoir présenter un grief. D'après l'arbitre, il était établi dans la jurisprudence que, lorsque le libellé d'une loi était clair et dépourvu d'ambiguïté, les tribunaux n'avaient pas le droit de le modifier que ce soit en y supprimant certains mots ou en y insérant des termes restrictifs, à moins





A l'occasion des audiences dans les districts, les agents du greffe servent à discuter des causes alors instruites avec l'agent du greffe qui servait de greffier ce jour-là. La position de l'employeur était que ce genre d'interaction démontrait que les agents du greffe occupaient un poste de confiance auprès des juges de la Cour et que, dès lors, ils devraient être exclus de l'unité de négociation en vertu de l'alinéa a) de la définition figurant à l'article 2 de la Loi. La Commission a décidé que, même si les agents du greffe discutaient effectivement de questions confidentielles, le serment de respect du secret qu'ils ont prêté protège la nature confidentielle de leurs fonctions. Les rapports spéciaux qui s'étaient développés entre quelques juges et des agents du greffe dépendaient plus des personnalités des personnes concernées que de l'une ou l'autre des fonctions inhérentes au poste d'agent du greffe. Pour ces motifs, la Commission a jugé que les agents du greffe n'occupaient pas un poste de confiance auprès d'un juge de la Cour fédérale du Canada, au sens de l'alinéa a) de la définition donnée à l'article 2 de la Loi.

**F-11** Dans *Currel*, (1984) 5 Décisions de la CRTFP 42 (dossier de la Commission n° 175-2-419), la personne dont on avait proposé l'exclusion en vertu des alinéas f) et g) de la définition figurant à l'article 2 de la Loi était la secrétaire d'un agent des griefs au deuxième palier de la procédure prévue à cet égard. Son superviseur discutait souvent avec elle des détails relatifs à des griefs, bien qu'elle n'ait ni la formation ni l'expérience en matière de relations de travail et qu'elle n'était pas tenue de lui fournir des conseils concernant les griefs. La preuve montrait également que ses superviseurs antérieurs ne l'avaient pas fait participer autant à des discussions sur des questions de relations de travail. La Commission a décidé que les rapports de confiance qui s'étaient développés entre la personne dont on a proposé l'exclusion et son superviseur n'étaient pas inhérents à ses fonctions, mais qu'ils résultaient du style personnel de gestion de ce dernier. Par conséquent, la Commission n'a pas approuvé la proposition visant à exclure la secrétaire en question de l'unité de négociation.

**F-12** Dans le rapport annuel de l'année dernière, on a fait état de l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, Surintendants des douanes (1983) 3 Décisions de la CRTFP 32 (dossier de la Commission n° 174-2-361). L'employeur en cause avait proposé que 260 personnes environ soient exclues de l'unité de négociation en arguant qu'elles constitueraient un palier dans la procédure de règlement des griefs. La Commission a décidé de rejeter les exclusions proposées par l'employeur, parce que celui-ci ne s'était pas acquitté de son obligation de la convaincre que ses propositions étaient nécessaires pour assurer une procédure viable de règlement des griefs. La Cour d'appel fédérale a infirmé la décision rendue par la Commission à la suite d'une demande présentée par l'employeur en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. (Voir les paragraphes J-6 et J-9 du présent rapport).

nationale (dossier de la Commission n° 161-2-311), le plaignant était un pompier, président de la section locale de son syndicat. Le défendeur, directeur du service des incendies, avait visité la base où travaillait le plaignant et fait un rapport dans lequel il recommandait des améliorations à apporter audit service. Inquiet du nombre, à son avis élevé, de griefs injustifiés et en particulier de ceux produits par un représentant syndical de la section locale, le défendeur avait recommandé que la direction obtienne l'aide de l'agent négociateur pour résoudre la situation. En cas d'échec, avait-il recommandé, on étudierait le rendement de la personne concernée, en vue de prendre d'autres mesures. La position du plaignant était que, ce faisant, le défendeur recommandait que l'on prenne contre lui des mesures disciplinaires si jamais il continuait de présenter des griefs en son nom ou au nom d'autres employés.

**F-8** La Commission a décidé que le défendeur avait effectivement recommandé que des mesures disciplinaires soient prises contre le plaignant qui exerçait ses droits en vertu de la Loi, et qu'en agissant ainsi le défendeur contrevenait à l'alinéa 8(2)c) de ladite Loi. Dans sa décision, la Commission a souligné que, aux termes de la Loi, un employé a le droit absolu de produire un grief s'il estime avoir été injustement traité. Selon elle, les sentiments de traitement injuste ressentis par un employé nuisent à sa productivité. C'est donc dans l'intérêt et de l'employeur et de l'employé que ces questions soient examinées et résolues. En outre, la Commission a ordonné au défendeur de respecter l'interdiction faite à l'alinéa 8(2)c) et aussi d'enlever de son rapport la recommandation contestée.

## PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

**F-9** Dans un certain nombre d'affaires qu'elle a tranchées au cours des ans, la Commission a maintenu qu'une personne peut être exclue de l'unité de négociation parce qu'elle exerce des fonctions confidentielles auprès de quelqu'un déjà exclu, mais seulement si ces rapports confidentiels sont inhérents au poste qu'occupe ladite personne dont on a proposé l'exclusion. Il ne suffit pas que ces rapports se soient développés au hasard, en raison de facteurs tels que la personnalité ou le style des personnes concernées. La Commission a tenu compte de ce principe dans deux affaires où l'on avait proposé d'exclure des personnes de l'unité de négociation.

**F-10** Dans *Larabie, David et Burke*, (1984) 5 Décisions de la CRTFP 24 (dossier de la Commission n° 148-2-91), les personnes dont on avait proposé l'exclusion étaient agents du greffe à la Cour fédérale du Canada. C'étaient à elles qu'incombait la responsabilité de préparer les dossiers pour les différents genres de procédures portées devant la Cour, et aussi de discuter parfois de ces dossiers avec les juges de ce tribunal.

armées canadiennes; or, la sûreté et la sécurité du public exigent que les forces navales soient en tout temps prêtes à prendre la mer.

**F-5** Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* - Groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes (surveillants et non-surveillants) (dossier de la Commission n° 181-2-173), la Commission a étudié la question du fardeau de la preuve, ainsi que le sens du mot «public» utilisé dans les affaires se rapportant à l'article 79. Elle a rejeté la thèse de l'employeur suivant laquelle le fardeau de la preuve incombe à l'agent négociateur sous le régime de l'article 79 de la Loi. En arrivant à sa décision, la Commission s'est référée à la règle de droit générale voulant que le fardeau de la preuve incombe à la partie qui fait une affirmation, à moins que la matière en question ne relève particulièrement du domaine des connaissances de l'autre partie. Aux termes de l'article 79 de la Loi, c'est l'employeur qui affirme que les personnes dont on a proposé la désignation exercent effectivement des fonctions nécessaires à la sûreté ou à la sécurité du public. L'exception à la règle de droit générale ne s'applique pas dans ce cas, puisque l'employeur est mieux placé que l'agent négociateur pour évaluer les fonctions exercées par ses employés. Dès lors, la Commission a jugé que, d'après l'article 79, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. Après examen du sens du mot «public» figurant à l'article 79, la Commission est tombée d'accord avec les parties que ce mot se rapporte à tout le monde, y compris les fonctionnaires fédéraux.

**F-6** La Commission a conclu que les membres du Groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes font fonctionner des machines qui assurent le chauffage, la ventilation, le traitement des matières d'égoût et l'approvisionnement en eau potable dans les immeubles de l'Etat. Le rôle des employés dont on a proposé la désignation est de contrôler les températures dans ces immeubles, afin de permettre aux employés d'y oeuvrer et au public de visiter ces bâtiments si l'occasion se présente. La Commission a conclu que si les fonctions assignées à ces employés dont on a proposé la désignation n'étaient pas exercées, l'air dans ces immeubles se détériorerait au point de compromettre la sûreté et la sécurité des personnes susceptibles de s'y trouver à un moment quelconque. Par conséquent, la Commission a décidé de désigner les membres du groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes qui ont été proposés par l'employeur puisque l'exercice de leurs fonctions est nécessaire pour la sûreté et la sécurité du public.

## PRATIQUES DELOYALES

**F-7** Le droit d'un employé de présenter des griefs a été examiné par la Commission à l'occasion d'une plainte présentée en vertu de l'article 20 de la Loi. Dans l'affaire *Jacob de Groot et Gerard Bérubé*, Défense



**F-3** Dans une deuxième demande présentée en vertu de l'article 33 de la Loi, la Commission a examiné si un préposé aux distributeurs automatiques était un employé au sens où l'entend la Loi et s'il devrait être inclus dans l'unité de négociation. Ce préposé avait été embauché par le Personnel des Fonds non publics, pour approvisionner et assurer l'entretien des distributeurs automatiques installés dans une base des Forces armées canadiennes. Au début, il était rémunéré en vertu d'un contrat qui prévoyait une commission de huit pour cent sur les ventes. Cette entente a été renégociée, afin que l'intéressé puisse recevoir un traitement annuel de 12 000 \$ plus huit pour cent du chiffre des ventes brutes excédant 12 500 \$ par mois. Toutefois, ayant estimé que cette disposition convenait à la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, on a ordonné à l'employeur de rémunérer ledit préposé en fonction des dispositions du contrat initial. La Commission a jugé que ce préposé ne répondait pas à la définition d'«employé» qui figure dans la Loi, puisque cette définition exclut toute personne dont la rémunération consiste en des honoraires ou est en rapport avec le revenu d'un bureau. Par conséquent, le préposé aux distributeurs automatiques ne pouvait être considéré comme un employé aux fins de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et, de ce fait, il ne pouvait être inclus dans l'unité de négociation - *L'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973) et Personnel des Fonds non publics, Forces canadiennes* (dossier de la Commission n° 147-18-28).

## DÉSIGNATION D'EMPLOYES EN VERTU DE L'ARTICLE 79 DE LA LOI

**F-4** Au cours de l'année financière 1984-1985, la Commission a instruit des affaires se rapportant à l'article 79 de la Loi, et ce, pour la première fois depuis que la Cour d'appel fédérale a examiné ses pouvoirs aux termes de ce même article dans le cadre de l'affaire *La Reine chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor c. L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien* (1982) 2 C.F. 475. Dans cette décision, confirmée par la Cour suprême du Canada, [1982] 1 Res 696, la Cour d'appel a jugé que la Commission ne peut effectuer une désignation en se fondant sur les fonctions que, à son avis, un employé devrait être tenu d'exercer en cas de grève. L'article 79, de par son libellé, ne confère à la Commission que le pouvoir de déterminer quels sont les employés ou catégories d'employés dont les fonctions, en tout ou en partie, sont nécessaires pour la sûreté et la sécurité du public, au moment où elle en décide. C'est sur cette base que la Commission a examiné l'affaire *Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.) et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission n° 181-2-182) et qu'elle a désigné tous les employés du groupe de la réparation des navires. Ces employés s'occupent de l'entretien et de la réparation des navires des Forces



# PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

## DEMANDES PRÉSENTÉES EN VERTU DE L'ARTICLE 33 DE LA LOI

**F-1** Une demande a été présentée en vertu de l'article 33 de la Loi, afin que la Commission détermine si l'employeur avait illégalement ou non exclu deux employés du groupe de la réparation des navires, pour les inclure dans l'unité de négociation du groupe des manoeuvres et hommes de métier. Ces employés avaient été classifiés préposés à l'entretien des moteurs et de l'équipement mécanique jusqu'au jour où l'employeur les avait reclassifiés et mutés de leur lieu de travail, situé au chantier maritime d'Esquimalt, à une installation de réparation de navires située à Victoria. L'employeur prétendait qu'à partir du moment où ils avaient été reclassifiés et mutés à un autre lieu de travail, ces employés avaient cessé d'être membres du groupe de la réparation des navires et appartenaient plutôt au groupe des manoeuvres et hommes de métier. L'employeur a également soutenu que la Commission n'était pas compétente pour instruire la demande, puisque la répartition des fonctions et la classification des postes relevaient de l'autorité de l'employeur.

**F-2** Dans sa décision, la Commission a souligné que l'employeur détient l'autorité exclusive en matière de classification, mais qu'elle possède le pouvoir exclusif, aux termes de l'article 33, de déterminer l'unité de négociation à laquelle appartient un employé donné. La Commission ne peut participer au processus de classification, mais elle peut comparer les fonctions exercées par les employés aux fonctions décrites dans la définition du groupe, laquelle figure au certificat d'accréditation de l'agent négociateur responsable de l'unité de négociation concernée. Après avoir effectué une telle comparaison, la Commission a conclu que les employés exerçaient effectivement les fonctions décrites dans la définition du groupe de la réparation des navires et qu'ils avaient été inclus à bon droit dans ce groupe - *Conseil fédéral (Esquimalt) et le Conseil du Trésor* (1984) 5 Décisions de la CRTFP 38 (dossier de la Commission n° 147-2-25).



**E-8** Dans chaque affaire, l'employeur avait proposé l'exclusion des employés en cause parce qu'ils avaient été chargés de s'occuper officiellement des griefs des employés, au nom de l'employeur, et qu'ils avaient tous été désignés au premier palier de la procédure de règlement des griefs. La Cour a jugé que la Commission avait commis une erreur de droit lorsque, après avoir déterminé que les personnes en question avaient été investies des pouvoirs nécessaires, et que les renseignements pertinents avaient été dûment communiqués aux parties, elle avait mis en doute le bien-fondé de la décision et de la mesure de l'employeur. Dans un jugement rendu le 31 janvier 1985, la Cour a infirmé les décisions de la Commission et lui a renvoyé les affaires, lui indiquant également comment procéder. L'agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, a alors demandé l'autorisation d'interjeter appel de cette décision devant la Cour suprême du Canada, autorisation qui lui a été refusée par un arrêt de la Cour daté du 4 avril 1985. (Voir les paragraphes J-6 et J-9 du présent rapport.)



celui-ci n'a pas été ratifié par les membres des unités de négociation. À la suite d'une grève de trois jours et d'autres efforts de médiation, un règlement est intervenu au début d'octobre 1984.

## BUREAUX DE CONCILIATION

**E-5** La Commission a reçu cinq demandes d'établissement de bureaux de conciliation, dont quatre visaient des unités de négociation dont les membres travaillaient pour des employeurs distincts. Le Centre de la Défense nationale, est l'employeur des membres de la catégorie technique et du soutien administratif (non-opérateurs), tandis que le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes est l'employeur des employés de la catégorie de l'exploitation travaillant à la base des Forces canadiennes de Valcartier, ainsi que des employés compris dans la catégorie du soutien administratif affectés à la base de Kingston. L'autre demande concernait le groupe de l'architecture et de l'urbanisme, dont le Conseil du Trésor est l'employeur. L'audition du bureau de conciliation établi à l'égard du groupe de la réparation des navires, côte ouest, dont le Conseil du Trésor est l'employeur, a donné lieu à un règlement entre les parties, sans qu'il y ait eu besoin de rédiger un rapport officiel.

## EXAMENS

**E-6** Le personnel de la Commission a effectué 19 examens portant sur les personnes dont l'exclusion de l'unité de négociation était proposée parce qu'elles étaient proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Dans neuf de ces affaires, les parties ont retiré soit leur proposition, soit leur opposition. En outre, 98 demandes de désignation ont été retirées avant l'examen, dans de nombreux cas, avec l'aide du personnel des Services de médiation. À la fin de l'année étudiée, toutefois, il restait encore un nombre considérable d'affaires à examiner. En effet, les parties hésitaient à procéder à un examen avant que la cour n'eût rendu de décision sur les exclusions proposées en vertu de l'alinéa e) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

**E-7** La situation décrite ci-dessus découlait de deux décisions de la Commission portées en appel devant la Cour d'appel fédérale par l'employeur, c'est-à-dire le Conseil du Trésor. La première décision a été rendue le 4 mai 1983, à l'égard de quelque 260 employés au niveau PM-2 membres de l'unité de négociation de l'administration des programmes. La deuxième décision a été rendue le 9 août 1983 et visait 11 employés des Parcs Canada, dont certains étaient compris dans le groupe de l'administration des programmes et d'autres dans celui de la catégorie technique.

## CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

**E-1** La Loi sur les restrictions salariales du secteur public a prorogé de deux ans les conventions collectives qui étaient en vigueur au 29 juin 1982. Par conséquent, la négociation collective entre les différents employeurs et agents négociateurs pouvait reprendre au début de juillet 1984.

**E-2** Six conventions collectives protégées en vertu de la Loi sur les restrictions salariales et liant deux employeurs et quatre agents négociateurs ont expiré le 30 juin 1984. Au 31 mars, date qui marquait la fin de l'année financière à l'étude, la plupart des unités de négociation avaient cessé d'être assujetties aux contrôles. Néanmoins, la charge de travail prévue en ce qui a trait à la négociation collective ne s'est pas matérialisée.

**E-3** Le principal employeur, le Conseil du Trésor, ainsi que les deux agents négociateurs représentant la majorité des unités de négociation, soit l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, ont engagé des discussions sur plusieurs questions. Signalements entre autres la négociation d'une convention cadre dont les conditions d'emploi s'appliqueraient à un certain nombre d'unités de négociation. Bien entendu, ce projet a eu des répercussions sur le déroulement des négociations touchant des unités distinctes et même si des négociations ont eu lieu, certaines ont abouti à des impasses qui ont nécessité l'intervention d'un tiers.

## CONCILIATION ET MÉDIATION

**E-4** Six agents de conciliation ou médiateurs, tous membres de la Commission, ont été nommés. Dans le cas de quatre des impasses qui ont donné lieu à ces nominations, des employeurs distincts étaient en cause. À une occasion, les efforts de médiation entrepris l'an dernier ont dû se poursuivre après que le Président de la Commission eut décidé de ne pas établir de bureaux de conciliation à l'égard des unités de négociation de la catégorie technique, de la catégorie de l'exploitation et de la catégorie du soutien administratif regroupant des employés de l'administration centrale du Personnel des fonds non publics, à Ottawa. Bien qu'aucune nomination officielle n'eût été effectuée, le directeur des Services de médiation a tenté, avec le consentement des parties, de les aider à sortir de l'impasse. Un mémoire d'entente a été signé, mais



d'autres unités de négociation, qu'elles soient adoptées à la table des négociations, ou à l'arbitrage.

**D-7** Au cours de l'automne, une série de rencontres ont eu lieu, à la demande de la Commission, entre le président suppléant et les cadres supérieurs de la C.R.T.F.P., d'une part, et les représentants des employeurs et des agents négociateurs, d'autre part, afin d'examiner diverses questions litigieuses de pratique et de procédure devant le tribunal d'arbitrage. À la suite de ces consultations, plusieurs changements ont été annoncés en janvier 1985.

**D-8** Certains de ces changements portaient sur les relations entre les arbitres et le Bureau de recherches sur les traitements. En résumé, le B.R.T. fournira périodiquement au président suppléant les listes des publications distribuées aux parties à la négociation et fera parvenir, sur demande, à lui ou aux membres du groupe d'arbitrage, les publications proprement dites. Pendant que les arbitres sont saisis d'un différend, les agents du B.R.T. ne pourront, sous aucun prétexte, leur faire connaître leurs opinions personnelles sur les interprétations possibles ou la clarification des données du Bureau. Ils aideront le président suppléant, si ce dernier le demande, pour des questions de recherche et de calculs. La Commission s'appuiera seulement sur les documents que le B.R.T. a fournis ou fournira aux parties à la négociation.

**D-9** La lettre type demandant aux parties d'inclure certaines données dans leurs observations écrites n'est plus utilisée. Les parties sont maintenant libres de se limiter aux données et aux arguments qu'elles jugent utiles pour soutenir leurs positions respectives. Toute partie qui se propose de mettre en doute la compétence de la Commission, ou de citer des témoins à comparaître est priée de l'indiquer dans sa présentation écrite. Le choix des personnes au sein de chacun des groupes représentant les intérêts de l'employeur et ceux des employés revient à la Commission, mais les parties peuvent signaler leur préférence à cet égard au président suppléant ou au secrétaire-greffier, quelle que soit la nature de la demande d'arbitrage.

**D-10** Il y a eu parfois de l'incertitude quant à savoir quelle partie devrait parler la première à une audience. Afin d'aider les parties à préparer leurs observations écrites, le président suppléant tranchera cette question pour chaque demande en tenant compte du nombre et de la nature des propositions faites par chacune.

**D-11** Le principe qui autorise les échanges entre les parties et les membres des groupes avant le début de l'audience, mais non après, est encore valable. Cependant, si au cours de ses délibérations, la Commission demande aux parties de lui fournir des données supplémentaires, chaque membre des groupes pourra communiquer, selon les circonstances, avec la partie dont il ou elle représente les intérêts.



économistes, sociologues et statisticien(ne)s. L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien a retiré sa demande d'arbitrage avant qu'une audition n'eût été fixée en raison de la signature d'une convention collective avec le Conseil du Trésor.

**D-4** L'attitude que la Commission devrait adopter à la suite de la levée des contrôles a été soulevée à maintes reprises au cours des affaires d'arbitrage de différends entendues cette année. Dans deux affaires, l'employeur a soutenu que la Loi sur les restrictions salariales du secteur public était encore en vigueur. Il a prétendu que l'article 12 de cette loi continuait d'empêcher le «rattrapage» des augmentations perdues ou le redressement des disparités salariales entre les membres d'une unité de négociation et les employés de l'extérieur ou d'autres fonctionnaires, découlant les unes et les autres de l'application de la Loi. En réponse à ces allégations, la Commission a signalé que, d'après les données qui lui ont été transmises, les membres des unités de négociation en question s'en étaient portés mieux que leurs confrères de l'extérieur pendant la période d'application de la Loi et que, par conséquent, l'interprétation de l'employeur ne s'appliquait à aucun fait réel. Même si la Commission a mis en doute l'exactitude de cette interprétation, elle n'a pas eu à se prononcer à ce sujet.

**D-5** En outre, certaines observations plus générales ont été faites à la Commission concernant la valeur de diverses formules d'établissement de la rémunération après la levée des contrôles. Dans un cas, la Commission a émis l'opinion qu'il était particulièrement important d'examiner toute comparaison valable avec l'extérieur dès que possible une fois que le programme des «6 et 5%» aura cessé de s'appliquer à une unité de négociation déterminée. Cette comparaison permettrait d'établir l'existence de tout écart salarial majeur entre des emplois comparables à l'extérieur et à l'intérieur de la Fonction publique, et de le supprimer ou de le réduire, si nécessaire.

**D-6** Dans une autre affaire, la Commission a exprimé ses craintes concernant la fréquence avec laquelle l'agent négociateur, l'Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s, et le Conseil du Trésor avaient eu recours à l'arbitrage pour l'unité de négociation représentant ce groupe professionnel. Elle a déclaré que, pour rendre sa décision, elle avait dû tenir compte de cette dépendance apparente vis-à-vis de l'arbitrage. Cette méthode ne visait pas à supplanter la négociation collective à titre de mode d'établissement principal des nouvelles conditions de travail, la responsabilité à cet égard étant d'abord confiée aux parties. La Commission a averti ces dernières, ainsi que tous les autres participants à la négociation collective dans la Fonction publique, de ne pas considérer l'arbitrage comme une solution «toute faite» et d'offrir des résultats prévisibles. Ils ne doivent pas s'imaginer que, par l'effet d'une sorte de réflexe conditionné, la Commission traduirait nécessairement dans ses décisions les nouvelles conditions de travail

## AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

**D-1** La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit, en cas d'impasse, deux méthodes pour résoudre les différends que connaissent les parties au cours de la négociation d'une convention collective. L'une consiste à renvoyer à un bureau de conciliation les questions en suspens pour lesquelles la Commission a compétence, avec la possibilité de déclencher une grève légale après le dépôt du rapport du conciliateur. L'autre est de renvoyer à l'arbitrage les questions en litige à l'égard desquelles la Commission peut rendre une décision exécutoire. Avant de donner une mise en demeure de négocier et d'engager une série de négociations, les agents négociateurs choisissent l'une de ces méthodes pour chaque unité. La méthode choisie peut être modifiée pour chacune des séries de négociations ultérieures. Au cours de l'année écoulée, après que les unités de négociation eurent cessé d'être assujetties aux contrôles imposés par la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, la négociation collective a repris et des conflits d'intérêts étaient de nouveau renvoyés à l'arbitrage, et ce pour la première fois depuis l'été de 1982.

**D-2** La Commission a reçu neuf demandes d'arbitrage de différends visant huit unités de négociation. Deux de ces demandes ont été présentées au nom du groupe de l'architecture et de l'urbanisme, dont l'employeur est le Conseil du Trésor. La C.R.T.F.P. a décidé qu'elle n'avait pas la compétence pour examiner la première demande parce que les parties n'avaient pas épuisé tous les recours de la négociation collective. Après des pourparlers supplémentaires et la nomination d'un conciliateur, une deuxième demande d'arbitrage était faite et, à la fin de l'année, aucune décision n'avait encore été rendue. Une demande, présentée par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada au sujet des employés membres de l'unité de négociation du groupe du commerce, et dont l'employeur est le Conseil du Trésor, était également en suspens. Une autre encore, faite par ce même agent, mais cette fois l'employeur est aussi le Conseil du Trésor, n'avait pas encore fait l'objet d'une audition à la fin de l'année.

**D-3** Des quatre décisions rendues au cours de l'année, trois visaient un employeur distinct, soit le Centre de la sécurité des télécommunications, au ministère de la Défense nationale. La quatrième concernait une demande soumise par le Conseil du Trésor à titre d'employeur des membres de l'unité de négociation représentant le groupe des



## AFFAIRES D'ARBITRAGE ÉMANANT DE POSTES CANADA

**C-13** Au début de l'année visée, il restait 460 affaires non résolues émanant d'employés représentés par le Syndicat des postiers du Canada. Ces griefs avaient été présentés avant la conversion du ministère des Postes en une société d'Etat (Postes Canada) le 16 octobre 1981.

**C-14** Tout au long de l'année 1984-1985, la Commission a concentré ses efforts pour mettre ces affaires au rôle et a insisté pour que les parties s'entendent à l'amiable. Dans la plupart des cas, les griefs ont été réglés et retirés au cours de la première moitié de l'année, après leur mise au rôle, mais avant la date de l'audience même. Afin d'accélérer le processus, la Commission a mis au rôle 53 affaires émanant du SPC, à Victoria, et 27 à Surrey. À Victoria, un certain nombre de causes ont été entendues et les parties ont accepté de régler et de retirer toutes les autres affaires à Victoria et à Surrey en se fondant sur les décisions rendues dans ces cas. La décision dans laquelle ces griefs ont été rejetés a été rendue en mars 1985 et les affaires mises au rôle à Surrey ont été retirées avant la fin de l'année financière.

**C-15** À la fin de décembre 1984, il restait 230 griefs à régler émanant des membres du SPC de la province de Québec. Tous, sauf 65, ont toutefois été réglés et retirés à la toute fin de l'année visée, et le reste au cours du mois d'avril 1985. L'arrêté des griefs en Ontario et dans les quatre provinces de l'Ouest a été réglé et retiré sans audition. Un mois après la fin de l'année 1984-1985, la Commission avait donc résolu toutes les affaires d'arbitrage émanant de Postes Canada.

## ARBITRAGE RAPIDE

**C-16** Ces derniers temps, un certain nombre d'agents négociateurs, le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission ont discuté officiellement la possibilité d'adopter une procédure d'arbitrage rapide. La Commission a démontré à tout moment sa volonté de travailler avec les parties intéressées afin de concevoir une formule qui réponde aux exigences des parties, de la Commission et de la Loi. Sous l'égide du Conseil national mixte et des parties mêmes, ces discussions ont abouti à une réunion de représentants de l'AFPC, de l'IPFPC, du Conseil du Trésor et de la CRTFP qui a eu lieu en mars 1985. D'autres discussions à ce propos sont prévues pour l'année prochaine.



était justifiée et qu'elle était comparable à celle imposée au début à d'autres employés de la même unité qui avaient pris part à des activités semblables ou même plus graves dans d'autres régions du pays. Il a toutefois été établi que les mesures que leurs collègues de la région de Québec s'étaient vu appliquer ont tout simplement été annulées ou encore réduites à des réprimandes écrites, même en l'absence de circonstances atténuantes. L'arbitre a estimé que, par cette application inégale de mesures disciplinaires, l'employeur s'était rendu coupable de discrimination. En conséquence, il a remplacé par une réprimande écrite la suspension d'une journée imposée aux employés en cause à Vancouver, pour que soit appliquée la même mesure disciplinaire que dans le cas des employés de Québec.

**C-10** La Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de l'arbitre pour le motif que celui-ci n'avait pas compétence pour examiner l'accusation de discrimination. Sa compétence se limitait au fait de pouvoir juger si les mesures disciplinaires, à savoir la suspension des employés s'estimant lésés, étaient justifiées au moment où elles ont été prises. La conclusion de l'arbitre voulant que l'employeur s'était rendu coupable de discrimination à l'égard des employés en cause en leur imposant des mesures n'avait donc aucun rapport avec la question dont l'arbitre était saisi. En juin 1984, la Cour suprême du Canada a rejeté une demande qui lui avait été adressée en vue d'en appeler du jugement de la Cour d'appel fédérale.

**C-11** Quelque 1 500 employés avaient choisi de suivre la procédure normale en présentant leur grief à l'arbitrage. À la lumière du jugement de la Cour d'appel fédérale, l'AFPC a informé ces employés par écrit, en janvier 1985, qu'elle ne les représenterait plus dans cette affaire. Dans une lettre datée du 8 février 1985, la Commission a demandé au même groupe d'employés de lui signaler avant le 6 mars 1985 s'ils désiraient poursuivre leurs griefs jusqu'à l'audition, et ce, sans l'appui de leur agent négociateur. Quelques-uns seulement ont répondu par l'affirmative. Par conséquent, 1 278 griefs ont été réglés par une décision datée du 20 mars 1985 et les autres ont été tranchés au début de l'année suivante.

**C-12** Quelque 8 500 mesures disciplinaires imposées par l'employeur par suite de la même grève ont été examinées selon une procédure spéciale. Ainsi, les griefs ont été renvoyés à des comités ministériels qui devaient tenter d'en venir à une entente concernant le caractère approprié des mesures disciplinaires prises par l'employeur. Avec l'approbation des parties, le président de la C.R.T.F.P. a nommé le vice-président M. J.-M. Cantin médiateur-arbitre, et lui a confié la tâche de trancher les affaires sur lesquelles les comités avaient échoué. Au 31 mars 1985, il ne restait plus que 125 affaires à régler.

travail. Par conséquent, la Commission a continué à appliquer la politique instaurée en 1983, qui consistait à encourager les parties, en particulier le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique, à examiner les renvois à l'arbitrage en suspens afin de déterminer s'il était possible de les régler avant qu'ils ne soient mis au rôle. Ainsi, les intérêts évitent, dans la mesure du possible, le retrait d'affaires déjà inscrites et contribuent à une meilleure utilisation des ressources financières et humaines.

**C-6** Cette initiative a eu un certain succès dans le cas des deux parties principales. Des 318 affaires mises au rôle, 47 pour 100 ont été retirées à la suite de consultations des parties, surtout grâce à des ententes. Cependant, dans le cas de l'AFPC, qui était l'agent négociateur de l'employé ou des employés en cause dans 180 affaires mises au rôle, 34 pour 100 seulement de celles-ci ont été réglées et retirées avant l'audition.

**C-7** La Commission se réjouit évidemment lorsque les parties en arrivent elles-mêmes à une entente, et ce, à n'importe quelle étape de la procédure. Elle reconnaît en outre que, dans certains cas, il n'est pas réaliste de s'attendre à ce que les parties s'entendent avant que leurs avocats ne se soient rendus sur les lieux pour les interroger ainsi que les témoins. Nous avons toutefois bon espoir que l'on peut faire en sorte que le nombre d'ententes conclues à la dernière minute diminue encore davantage. Dans le cas contraire, la Commission pourrait se voir obligée de déroger à sa courtoisie habituelle et de mettre au rôle des griefs renvoyés à l'arbitrage, et ce, sans consulter les parties intéressées.

## RÈGLEMENT DES GRIEFS DÉCOULANT DE LA GRÈVE DU GROUPE CR

**C-8** Au cours de l'année, certains griefs renvoyés à l'arbitrage ont été réglés de façon particulièrement satisfaisante, notamment les griefs reliés à des mesures disciplinaires prises par l'employeur par suite d'une grève de l'unité de négociation des commis aux écritures et aux règlements, à l'automne 1980.

**C-9** En fait, le Conseil du Trésor, qui avait prévu des activités illégales dans le cadre d'une éventuelle grève nationale de l'unité de négociation des commis aux écritures et aux règlements avait publié, à l'intention de son personnel de direction, une directive nationale établissant une échelle de mesures disciplinaires à prendre et la procédure à suivre avant et après leur application. Dans une décision concernant environ 20 employés s'estimant lésés travaillant à Vancouver et qui avaient reçu chacun une journée de suspension, l'arbitre de la Commission avait jugé que la mesure disciplinaire prise à leur égard

C-3 Au 1<sup>er</sup> avril 1984, le nombre total de griefs renvoyés à l'arbitrage et non encore réglés était de 2 567. Au cours de l'année, la Commission en a réglé 2 184 et, bien que 469 griefs supplémentaires lui aient été présentés jusqu'au 31 mars 1985, seulement 852 n'ont pas encore été réglés (voir le tableau 10 du présent rapport).

C-4 Le principal employeur, le Conseil du Trésor, ainsi que la plupart des employeurs distincts et des agents négociateurs ont leur siège social à Ottawa. C'est pourquoi il est parfois plus pratique de tenir des audiences d'arbitrage dans cette ville. Il arrive souvent, toutefois, qu'en raison du lieu de résidence de l'employé s'estimant lésé et des témoins, il soit nécessaire ou préférable de tenir une audience le plus près possible de l'endroit d'où émane le grief. La Commission tient toujours compte des préférences des parties. Pendant l'année, outre les audiences qui ont eu lieu à Ottawa, la Commission a tenu des audiences dans les localités mentionnées ci-dessous.

Alberta:	Calgary, Edmonton, Medicine Hat
Colombie-Britannique:	Abbotsford, Agassiz, New Westminster, Surrey, Vancouver, Victoria
Manitoba:	Steinbach, Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Bathurst, Campbellton, Fredericton, Moncton
Terre-Neuve:	Cornerbrook, Goose Bay, Saint-Jean
Territoires du Nord-Ouest:	Yellowknife
Nouvelle-Ecosse:	Antigonish, Dartmouth, Halifax, Kentville
Ontario:	Guelph, Hamilton, Kingston, London, Pembroke, Sarnia, Toronto, Warkworth
Île-du-Prince-Edouard:	Charlottetown, Summerside
Québec:	Chicoutimi, Compton, Cowansville, Granby, Laval, Mirabel, Montréal, Québec, Rouyn, Saint-Jean, Saint-Jérôme, Shawinigan, Senneterre, Trois-Rivières
Saskatchewan:	Saskatoon, Swift Current, Regina

## VOLUME DES RENVOIS À L'ARBITRAGE ET LEUR LIQUIDATION

C-5 L'un des principaux objectifs de la Commission pendant l'année était de réduire l'arrière des griefs à régler dont l'audition et la résolution constituait l'élément le plus important de son volume de



## AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

**C-1** La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs servant à résoudre les différends qui résultent de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou de l'application d'une mesure disciplinaire. Les modalités d'application de cette procédure sont exposées dans le Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. Les parties peuvent aussi établir leur propre procédure par la voie de la négociation collective; cette procédure a alors la priorité sur celle définie dans le Règlement de la Commission. Ce n'est que lorsqu'un litige n'est pas encore résolu au dernier palier de la procédure de règlement des griefs qu'un règlement exécutoire peut être imposé par un arbitre, en vertu de la Loi.

**C-2** Aux termes de l'article 90 de la Loi, un employé a le droit, sous certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure au sein d'un ministère ou d'un organisme de l'administration centrale, ou d'un employeur distinct visé par la Loi. Selon l'article 91 de la Loi, il existe deux groupes de griefs arbitrables. Le premier groupe, qui est défini à l'alinéa 91(1)a), comprend les griefs relatifs à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective. Dans ce cas, pour renvoyer le grief à l'arbitrage, l'employé en cause doit d'abord obtenir l'autorisation de son agent négociateur. Le second groupe, qui est défini à l'alinéa 91(1)b), comprend les griefs découlant «d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension, ou une peine pécuniaire». L'employé n'a alors pas besoin d'obtenir l'autorisation de son agent négociateur pour renvoyer ce genre de grief à l'arbitrage. Ce groupe englobe aussi les griefs présentés par des employés qui ne sont pas représentés par un agent négociateur. C'est le cas notamment des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Au cours de l'année visée, 469 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage, 285 en vertu de l'alinéa 91(1)a) et 176 en vertu de l'alinéa 91(1)b). En vertu de l'article 98 de la Loi, il existe un autre groupe de griefs qui ont trait aux politiques et peuvent être renvoyés à l'arbitrage. La Commission a reçu cette année huit renvois de ce genre et trois autres ont été reportés de l'année dernière. Le tableau 9 fait état du nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage chaque année en vertu des divers alinéas depuis que la Commission existe. Sur les 469 griefs reçus cette année, environ 65 pour 100 ont été présentés par l'Alliance de la Fonction publique, 21 pour 100 par l'Association du contrôle du trafic aérien et 14 pour 100 émanaient d'autres sources.





**B-31** Cette année, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a présenté quatre demandes. Dans les quatre cas, il s'opposait à la désignation de personnes qui, selon le Conseil du Trésor, étaient préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Vers la fin de l'année, le Conseil du Trésor a présenté une demande ayant trait à un grief qu'un employé avait renvoyé à l'arbitrage parce qu'il avait été congédié, grief que la Commission avait laissé en suspens après que les parties se furent entendues sur les termes d'une entente. Cette demande était en train d'être traitée à la fin de l'année.

exclure des employés en tant que préposés à la gestion et à des fonctions confidentielles pour le motif qu'ils s'occupaient des griefs à divers paliers de la procédure. La demande a été rejetée. L'affaire a été renvoyée à la Cour d'appel fédérale qui l'a renvoyée à son tour à la Commission en lui donnant des directives sur la décision à rendre. Par la suite, la Commission a rendu une décision dans laquelle elle a désigné les personnes que l'employeur avait proposé d'exclure. (Voir les paragraphes J-6 et J-9 du présent rapport).

## DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

**B-28** Trois demandes de prolongation du délai de présentation des griefs ont été reportées de l'année précédente. L'une d'elle a été agréée, une autre a été retirée à la demande du requérant et la troisième a été rejetée par la Commission. Au cours de l'année, la Commission a été saisie de sept demandes dont six visaient à faire prolonger le délai de présentation des griefs. Trois de ces demandes ont été rejetées et une autre, après avoir été rejetée, a été renvoyée à la Cour d'appel fédérale qui l'a renvoyée à son tour à la Commission. Conformément aux directives de la Cour, la Commission a réexaminé l'affaire et a accordé au requérant une prolongation de délai pour lui permettre de présenter un grief.

## AFFAIRES DIVERSES (ARTICLE 18 DE LA LOI)

**B-29** La Commission se fonde sur l'article 18 de la Loi pour décider des allégations de violation d'autres articles dans les cas où la Loi ne prévoit aucune méthode précise de réparation. Deux demandes ont été reportées de l'année précédente et 13 ont été présentées au cours de l'année à l'étude, dont huit par l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

**B-30** Dans un cas, l'Alliance demandait à la Commission de rendre, à l'intention du Conseil du Trésor, une ordonnance concernant la façon dont les griefs en matière de classification étaient traités. Le Conseil du Trésor a soulevé un déclinaire, alléguant que l'article 90 de la Loi ne s'appliquait pas à ce genre de griefs. La Commission a mis l'affaire au rôle pour le début de la prochaine année financière afin d'entendre les observations des parties sur la question de compétence et, le cas échéant, sur le fond de l'affaire. Deux autres demandes présentées par l'Alliance étaient en train d'être traitées à la fin de l'année. Dans un cas, il était allégué que, du fait d'avoir déposé les chèques de paie de nouveaux employés directement à la banque, la Commission d'énergie du Nord canadien avait violé l'article 28 de la convention collective des employés non surveillants faisant partie de la catégorie de l'exploitation. Dans l'autre cas, il était allégué que le Conseil de recherches en sciences humaines n'avait pas négocié de bonne foi.

elle a le pouvoir d'ordonner que des mesures de redressement soient prises. Onze de ces plaintes ont été reportées de l'année précédente et 19 ont été reçues au cours de l'année écoulée.

**B-25** Cinq des 11 plaintes reportées ont été retirées par les plaignants avec l'autorisation de la Commission, et quatre ont été rejetées à la suite d'une audience, faute de preuves à l'appui des allégations. Une des plaintes n'était toujours pas réglée à la fin de l'année, la Cour suprême du Canada ayant débouté l'Alliance de la Fonction publique du Canada de sa demande d'autorisation d'en appeler d'un jugement de la Cour fédérale. La Commission a fait droit à la dernière des plaintes reportées de l'année précédente. Après les avoir entendues, elle a rejeté quatre des 19 plaintes reçues au cours de l'année. Ces plaintes alléguaient qu'il y avait eu ingérence dans les activités du syndicat, que l'employeur avait refusé de rayer certaines observations figurant dans un rapport d'appréciation versé dans un dossier personnel, et que le délai prévu pour répondre à un grief avait été indûment prolongé.

**B-26** Une plainte déposée par 13 employés alléguant que l'employeur usait de discrimination à leur égard parce qu'ils avaient été appelés à témoigner à une audience d'arbitrage a été mise au rôle pour être entendue au début de l'année prochaine. Une plainte alléguant que l'employeur s'était opposé à ce qu'un représentant syndical assiste à une entrevue aux fins d'examen de rendement a également été mise au rôle. Les 12 autres plaintes dont la Commission a été saisie étaient toutes en train d'être traitées à la fin de l'année. Il s'agissait d'allégations selon lesquelles l'employeur aurait refusé de recevoir des griefs, qu'il aurait harcelé des représentants syndicaux, qu'il n'aurait pas exécuté la décision d'un arbitre, qu'il se serait ingéré dans la présentation de griefs et d'observations syndicales et qu'il aurait retiré une offre de mutation après que l'employé en eut accepté les conditions.

## DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

**B-27** Sur demande, la Commission peut, conformément à l'article 25 de la Loi, examiner, annuler ou modifier une décision antérieure ou une ordonnance émanant d'elle. Six demandes de ce genre ont été présentées au cours de l'année. Toutes ces demandes, sauf une, ont été rejetées, tandis que deux ont été renvoyées à la Cour d'appel fédérale. Dans ces deux cas, la Cour a de nouveau renvoyé les questions à la Commission pour que celle-ci rende une décision conforme à ses directives. La plus importante de ces affaires était une demande que le Conseil du Trésor avait présentée en vue de faire réviser une décision dans laquelle la Commission rejetait les propositions de l'employeur qui voulait faire

Mécanographie  
 Manoeuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants)  
 Services correctionnels (surveillants et non-surveillants)  
 Communications  
 Commis aux écritures et aux règlements  
 Services hospitaliers (surveillants et non-surveillants)  
 Gardiens de phare (surveillants et non-surveillants)  
 Soutien technologique et scientifique  
 Achat et approvisionnement  
 Services d'information  
 Inspection technique  
 Techniciens divers  
 Soutien des sciences sociales  
 Programmes de bien-être social  
 Services divers (surveillants et non-surveillants)  
 Secrétariat, sténographie et dactylographie  
 Traitement mécanique des données

**B-23** L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a reçu du Conseil du Trésor un total de 14 listes d'employés désignés et, au terme de l'année financière, il s'était opposé à 10 de ces listes. Les listes en question touchaient les unités suivantes: sciences domestiques, médecine vétérinaire, recherche historique, chimie, sciences infirmières, génie et arpentage, service social, art dentaire, gestion des systèmes d'ordinateurs et pharmacie. De son côté, la Guilde de la marine marchande s'est opposée à la liste présentée par le Conseil du Trésor, laquelle proposait la désignation de tous les officiers de navire. Le Syndicat des employés professionnels et techniques s'est opposé aux listes présentées par le Conseil du Trésor à l'égard des groupes de la traduction, de la navigation aérienne et de la radiotélégraphie. Dans les deux derniers cas, l'affaire a été classée à la suite de scrutins de représentation qui ont abouti au remplacement de l'agent négociateur en question. L'Association du groupe de la navigation aérienne et l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio ont en effet été accordées à titre de représentantes des employés des groupes de la navigation aérienne et de la radiotélégraphie respectivement.

## PLAINTES

**B-24** L'article 20 de la Loi exige que la Commission enquête sur les plaintes de «pratiques déloyales de travail» interdites par les articles 8, 9 et 10. Une plainte peut également être déposée contre l'employeur pour n'avoir pas donné effet à la décision d'un arbitre ou à une disposition d'une décision arbitrale. Lorsque la Commission fait droit à une plainte,



semaines de l'année, de sorte que le délai de présentation de l'avis d'opposition n'était pas encore expiré.

**B-20** Aux termes de l'année écoulée, les employés désignés du groupe de la réparation des navires sur la côte ouest ont été informés de leur désignation. Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (d'Esquimalt, C.-B.) s'était opposé à toutes les désignations sauf à deux, mais à la suite d'une audience, la Commission a jugé que tous les employés de l'unité de négociation étaient des employés désignés. De même, à la suite de l'opposition que l'Alliance de la Fonction publique du Canada a formulée en réponse au relevé fourni par le Conseil du Trésor à l'égard des unités de négociation du groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes (surveillants et non-surveillants), la Commission a jugé que les fonctions de tous les employés étaient essentielles à la sûreté et à la sécurité du public.

**B-21** L'Alliance de la Fonction publique du Canada a été l'agent négociateur le plus actif, ayant reçu des relevés d'employés désignés et s'y étant opposé dans le cas de 36 de ses unités de négociation. Le Conseil du Trésor a retiré une demande à laquelle l'Alliance s'était opposée et qui proposait la désignation de deux bibliothécaires du ministère des Affaires extérieures. Pour sa part, l'Alliance a retiré son avis d'opposition à une liste présentée par le Conseil du Trésor et proposant la désignation, pour des raisons de sûreté et de sécurité, de tous les employés compris dans les unités de négociation du groupe des pompiers (surveillants et non-surveillants). Elle a également retiré son avis formant opposition au relevé d'employés désignés faisant partie de l'unité de négociation de la catégorie de l'exploitation (non-surveillants) et travaillant pour la Commission de l'énergie du Nord canadien. À la fin de l'année écoulée, la Commission était en train d'informer les employés touchés de leur désignation.

**B-22** L'affaire relative à l'opposition que l'Alliance de la Fonction publique du Canada avait formulée à l'égard de la liste présentée par le Centre de la sécurité des télécommunications du ministère de la Défense nationale à l'égard des opérateurs membres de l'unité de négociation de la catégorie du soutien administratif a été reportée à l'année suivante, tout comme les affaires ayant trait à l'opposition de l'Alliance aux listes d'employés du Conseil du Trésor faisant partie des unités de négociation suivantes:

Services d'imprimerie (surveillants)  
Soutien de l'enseignement  
Photographie  
Dessin et illustrations  
Inspection des produits primaires  
Équipages de navires (surveillants et non-surveillants)

gestion ou à des fonctions confidentielles». En outre, cet article définit une telle personne comme quelqu'un qui est décrit dans un ou plusieurs des alinéas a) à g). En l'absence d'une entente entre les parties, la Commission détermine au moment de l'accréditation quelles personnes sont désignées au sens susmentionné. Par la suite, d'autres personnes peuvent être désignées en fonction de «listes de mise à jour» présentées par l'employeur. L'agent négociateur représentant l'unité en question peut s'opposer à la désignation des personnes dont les noms figurent sur ces listes. En pareil cas, la Commission tranche elle-même la question en se fondant généralement sur le rapport d'un examinateur qu'elle a elle-même nommé, ainsi que sur les preuves produites par les parties relativement à ce rapport.

**B-18** Une liste de mise à jour peut contenir un ou plusieurs noms et, de façon générale, elle tient compte des remplacements, des changements apportés à l'organisation ou aux fonctions et responsabilités de certains postes. Au cours de l'année, le Conseil du Trésor a présenté 734 listes de ce genre à l'égard de 58 unités de négociation. Les employeurs distincts en ont présenté 12 visant quatre unités de négociation. Ordinairement, les listes de remplacements ne suscitent aucune objection de la part des agents négociateurs. Toutefois, ceux-ci s'opposent souvent aux nouvelles propositions visant à exclure des personnes des unités de négociation. Au cours de l'année, la Commission a chargé 12 examinateurs d'enquêter sur les fonctions et les responsabilités de 13 employés dont la désignation avait été proposée. Elle a également publié six décisions touchant 16 personnes ayant fait l'objet d'une telle proposition.

## EMPLOYES DÉSIGNÉS DANS L'INTÉRÊT DE LA SÛRETÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU PUBLIC

**B-19** Les employés désignés en vertu de l'article 79 sont ceux auxquels il est interdit de participer à une grève parce que l'exercice de leurs fonctions est jugé nécessaire pour la sûreté et la sécurité du public. Au cours de l'année à l'étude, la Commission a reçu un total de 48 listes ou relevés d'employés désignés faisant partie de 56 unités de négociation. Toutes ces listes ont été présentées par le Conseil du Trésor, sauf deux qui émanaient de la Commission de l'énergie du Nord canadien et du Centre de la sécurité des télécommunications du ministère de la Défense nationale. Les agents négociateurs se sont opposés à toutes les listes, sauf à celle touchant l'unité de négociation du groupe des services d'imprimerie (non-surveillants), qui est représentée par le Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada, et à quatre autres listes touchant les unités de négociation des groupes de la réglementation scientifique, des sciences physiques, de l'ergothérapie et de la physiothérapie, et de la psychologie, lesquels sont représentés par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Ces quatre dernières listes ont toutefois été présentées au cours des deux dernières

locale 206 du Syndicat des employés du secteur de la vente au détail et des secteurs commerciaux et industriels a, elle aussi, indiqué l'arbitrage dans le cas des employés membres de la catégorie de l'exploitation affectés à la BFC de Borden. Au terme de l'année, la méthode de règlement applicable aux membres de cette catégorie qui travaillent à la BFC de North Bay (Ontario) et qui sont représentés par le même agent, maintenant connu sous le nom officiel de section locale 206 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, n'avait pas encore été précisée. La section locale 397 du Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta a également indiqué l'arbitrage à l'égard des employés membres de la catégorie de l'exploitation affectés à la BFC de Calgary. La section locale 1979 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, qui a été accréditée vers la fin de l'année financière à titre de représentante des employés compris dans la catégorie de l'exploitation à la BFC de Trenton, a choisi l'arbitrage comme méthode de règlement des différends avec le Personnel des fonds non publics.

**B-15** L'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio a précisé l'arbitrage à l'égard de l'unité de négociation du groupe de la radiotélégraphie dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Après avoir reçu les relevés dressés par l'employeur, selon lesquels aucune désignation n'était proposée, la section locale 2656 du Syndicat canadien de la Fonction publique a indiqué l'arbitrage comme méthode de règlement des différends dans le cas des employés membres des unités de négociation des catégories du soutien administratif et de l'exploitation à l'Office national du film. L'arbitrage est la méthode qui, aux termes de la loi, s'applique aux cinq unités composées des membres de la catégorie du soutien administratif relevant du Service canadien du renseignement de sécurité, un nouvel employeur distinct. À la fin de l'année écoulée, l'Association du groupe de la navigation aérienne, qui représente l'unité de négociation des employés membres de ce groupe, n'avait pas encore précisé la méthode de règlement choisie.

**B-16** Au cours de l'année, il a été demandé à la Commission de prendre acte d'un changement de méthode de règlement des différends dans le cas de 28 unités de négociation. Le tableau 3 de l'appendice fait état de ces changements ainsi que du nombre approximatif d'employés visés dans chaque cas. Le tableau 2 indique que, au terme de l'année, 94 unités avaient opté pour la conciliation et 54 pour l'arbitrage. Le tableau 4 montre les unités qui ont opté pour la conciliation, tandis que le tableau 5 fait état de celles qui ont opté pour l'arbitrage.

## DÉSIGNATION DES PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

**B-17** La définition d'«employé» donnée à l'article 2 de la Loi exclut de l'affiliation à une unité de négociation «une personne proposée à la



locale 1973 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce. La première demande, déposée par un employé membre de la catégorie de l'exploitation, a été rejetée par la Commission pour le motif qu'elle n'avait pas été présentée dans le délai prescrit. Les deux autres, présentées vers la fin de l'année par des employés compris dans la catégorie du soutien administratif et dans celle de l'exploitation, étaient en train d'être traitées au terme de l'année.

## CHOIX DE LA METHODE DE REGLEMENT DES DIFFERENDS

**B-12** Avant d'entamer des négociations au nom d'une unité, l'agent négociateur doit informer la Commission de la méthode de règlement qui s'appliquera à cette unité en cas de conflits d'intérêts. Il existe deux méthodes de règlement: l'arbitrage exécutoire et le renvoi à un bureau de conciliation avec possibilité de faire la grève. Pour faciliter le choix d'une méthode, l'agent négociateur peut, en vertu du paragraphe 36(2) de la Loi, demander à la Commission d'exiger que l'employeur lui fournisse, dans le cas de l'unité qu'il représente, la liste des employés que celui-ci considère comme des employés désignés aux termes de l'article 79 et qui, de ce fait, ne peuvent pas faire la grève. À cette étape, l'agent négociateur ne peut pas contester la liste en question. Au cours de l'année, huit demandes de ce genre ont été déposées par trois différents agents négociateurs.

**B-13** Cette année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a été accréditée à titre de représentante des unités de négociation composées des employés membres de la catégorie du soutien administratif aux bases des Forces canadiennes de Goose Bay, Ottawa, Bagotville et Trenton. Elle a indiqué le recours à un bureau de conciliation au cas où les négociations avec l'employeur, à savoir le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, aboutiraient à une impasse. Elle a choisi la même méthode dans le cas des employés relevant du même employeur et faisant partie des unités de négociation de la catégorie de l'exploitation à Saint-Jean, Montréal et Bagotville. À la fin de l'année, l'Alliance n'avait pas encore indiqué quelle méthode de règlement elle avait choisie dans le cas des unités de négociation formées des membres de la catégorie de l'exploitation travaillant à la BFC de Suffield, ni dans le cas des membres des catégories du soutien administratif et de l'exploitation travaillant à la BFC de Toronto.

**B-14** La section locale 486 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, qui est l'agent négociateur accrédité à l'égard des employés relevant du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes et faisant partie des unités de négociation comprises dans la catégorie de l'exploitation à la BFC d'Ottawa et au Centre médical de la Défense nationale, également situé à Ottawa, a indiqué l'arbitrage comme méthode de règlement des différends. La section



## DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

**B-9** En vertu de l'article 33 de la Loi, l'employeur ou une association d'employés peut demander à la Commission de déterminer si un employé ou une classe d'employés fait ou non partie d'une unité de négociation. Une demande de ce genre, déposée par le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (d'Esquimalt, C.-B.), a été reportée de l'année précédente. Elle concernait deux employés que l'employeur avait mutés de l'unité de négociation du groupe de la réparation des navires, représentée par le requérant, à celle des manoeuvres et hommes de métier, représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. La Commission a jugé que les employés en question exerçaient en fait les fonctions décrites dans la définition du groupe de la réparation des navires.

**B-10** Trois demandes ont été présentées au cours de l'année à l'étude. L'une d'elles, déposée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, a été retirée au cours d'une audience tenue devant la Commission. Ce retrait faisait suite à une entente intervenue entre la requérante et la Commission de l'énergie du Nord canadien. Dans cette affaire, il s'agissait de savoir si les employés classés comme magasiniers faisaient partie de l'unité de négociation formée par le personnel non surveillant de la catégorie de l'exploitation. La section locale 486 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a demandé à la Commission de déterminer si un membre du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes travaillant à la BFC d'Ottawa devait être inclus dans la catégorie de l'exploitation. La Commission a laissé cette demande en suspens en attendant de se prononcer sur le statut de cette personne dans une affaire d'accréditation visant les employés membres de la catégorie du soutien administratif à la BFC d'Ottawa. La troisième demande provenait de la section locale 1973 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce. Dans ce cas, la requérante a demandé à la Commission de déterminer si le superviseur du service des ventes travaillant pour le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes à la BFC de Gagetown (N.-B.) devait être inclus dans la catégorie de l'exploitation. Se fondant sur les observations écrites des parties, la Commission a jugé que la situation de la personne en question ne correspondait pas à la définition d'un employé. Elle a donc rejeté la demande.

## ANNULATION DE L'ACCREDITATION

**B-11** Au cours de l'année écoulée, la Commission a reçu trois demandes émanant de membres du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes travaillant à la base des Forces canadiennes de Chatham (N.-B.). Dans les trois cas, il était demandé à la Commission de révoquer les droits de négociation qu'elle avait accordés à la section

**B-6** Au cours de l'année, la Commission a reçu cinq demandes visant à remplacer des agents négociateurs accrédités. Dans les cinq cas, la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation afin de déterminer si la majorité des employés des unités de négociation en cause souhaitaient le changement. Pour la troisième fois en trois ans, la section locale 1574 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité a demandé à être accréditée à titre d'agent négociateur des employés non surveillants de la catégorie de l'exploitation travaillant pour la Commission de l'énergie du Nord canadien. Le scrutin tenu à la suite de cette demande n'a pas convaincu la Commission que la majorité des employés de l'unité souhaitaient que la requérante les représente à titre d'agent négociateur. Elle a donc rejeté la demande. Des scrutins de représentation ont eu lieu en même temps parmi les membres des groupes de la navigation aérienne et de la radiotélégraphie représentés par le Syndicat canadien des employés techniques et professionnels et relevant du Conseil du Trésor. À la suite de ces scrutins, la Commission a accrédité l'Association du groupe de la navigation aérienne et l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio à titre de représentantes respectives des deux groupes. La section locale 2656 du Syndicat canadien de la Fonction publique a présenté deux demandes afin de remplacer le Syndicat général du cinéma et de la télévision à titre d'agent négociateur des employés des catégories du soutien administratif et de l'exploitation travaillant pour l'Office national du film. À la suite des scrutins de représentation, la Commission a accrédité la requérante dans les deux cas.

**B-7** L'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté trois demandes d'accréditation afin de représenter les enquêteurs et les enquêteurs principaux embauchés par le ministre des Approvisionnement et Services Canada afin de recueillir des renseignements à l'intention de Statistique Canada dans les régions de Vancouver, d'Halifax et de Montréal. Le Conseil du Trésor s'est opposé aux deux premières demandes pour le motif qu'il n'était pas l'employeur et que les personnes en question n'étaient pas des employés au sens de la Loi. À la fin de l'année, la Commission avait reçu les observations des parties sur cette question de compétence, mais n'avait pas encore rendu sa décision. La troisième demande, qui vise les enquêteurs et les enquêteurs principaux de la région de Montréal, sera instruite lorsque cette décision sera rendue.

**B-8** Au cours de l'année écoulée, la Commission a donc accrédité au total huit différents agents négociateurs à titre de représentants de 22 unités de négociation. Dix-huit de ces unités se composaient de membres du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, deux employés de l'Office national du film et deux autres employés du Conseil du Trésor.

**B-4** La Commission a délivré à l'Alliance de la Fonction publique du Canada des certificats d'accréditation à titre d'agent négociateur des employés de la catégorie du soutien administratif travaillant à Ottawa, Gagetown, Bagoville, Winnipeg, Trenton et Toronto, ainsi que des employés de la catégorie de l'exploitation, à Saint-Jean, Montréal, Bagoville, Suffield et Toronto. Au cours de la même période, elle a autorisé l'Alliance à retirer quatre demandes touchant les employés de la catégorie de l'administration et du service extérieur affectés à la base des Forces canadiennes d'Ottawa, ceux de la catégorie de l'exploitation travaillant à Winnipeg et à Masset et ceux de la catégorie du soutien administratif travaillant à Suffield. Les six autres demandes émanant de l'Alliance ont été traitées à la fin de l'année. Ces demandes visaient les employés des catégories de l'administration et du service extérieur, du soutien administratif et de l'exploitation travaillant à la BFC de Cold Lake, les employés de la catégorie de l'exploitation affectés à Winnipeg et à Penhold et ceux du soutien administratif travaillant à Valcartier. Les 21 demandes dont il est fait mention ci-dessus et qui ont été présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada touchaient des membres du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes. Au cours de l'année, la Commission a reçu huit autres demandes concernant des unités de négociation relevant de cet employeur.

**B-5** La section locale 1979 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a été accréditée pour représenter les employés de la catégorie de l'exploitation travaillant à la BFC de Trenton. La section locale 206 du même syndicat a pour sa part été accréditée pour représenter les employés de cette catégorie affectés aux bases des Forces canadiennes situées à Borden et à North Bay. En outre, la section locale 397 du Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta a été accréditée à titre d'agent négociateur des employés de cette même catégorie travaillant à Calgary. Vers la fin de l'année financière, la section locale 1973 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a présenté une deuxième demande en vue de représenter les employés de la catégorie de l'exploitation affectés à la BFC d'Halifax. Cette demande était en train d'être traitée à la fin de l'année, tout comme une autre, présentée par la section locale 401 du Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta à l'égard d'une unité d'employés compris dans la catégorie de l'exploitation et travaillant à la BFC d'Edmonton. La section locale 486 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a été accréditée à titre d'agent négociateur des employés de la catégorie de l'exploitation affectés à la BFC d'Ottawa et au Centre médical de la Défense nationale, également situé dans la capitale fédérale. Elle a retiré une troisième demande, qui visait les employés de la catégorie du soutien administratif travaillant à la BFC d'Ottawa, et c'est l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui avait elle aussi présenté une demande à l'égard de cette unité, que la Commission a accréditée.



**AFFAIRES RESSORTISSANT À LA  
COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES  
D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES  
DIFFÉRENDS**

**B-1** Toutes les affaires dont il est fait état dans la présente section sont prises en charge par les membres à plein temps de la Commission, parfois siégeant seuls, mais le plus souvent réunis en groupes de trois.

**DEMANDES D'ACCREDITATION À TITRE D'AGENT  
NÉGOCIATEUR**

**B-2** La Commission a reçu 37 demandes d'accréditation au cours de l'année écoulée, soit plus que jamais auparavant. En outre, trois demandes ont été reportées de l'année précédente, de sorte que le nombre total s'élève effectivement à 40. Lorsqu'elle est saisie d'une demande d'accréditation, la Commission détermine si l'unité d'employés est habile à négocier collectivement et si la majorité de ces employés souhaitent que l'organisme qui demande à être accrédité les représente à titre d'agent négociateur.

**B-3** Deux des demandes reportées de l'année précédente visaient des membres du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes. La première, qui a été présentée par la section locale 1979 du Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce au nom des employés membres de la catégorie de l'exploitation travaillant à la BFC d'Halifax (Nouvelle-Ecosse), a été rejetée par la Commission à la suite d'un scrutin de représentation. Dans l'autre cas, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a été accréditée par la Commission à titre d'agent négociateur des employés membres de la catégorie du soutien administratif affectés à la BFC de Goose Bay (Labrador). La troisième demande reportée provenait de la section locale 1574 de la Fraternité des ouvriers en électricité et touchait une unité d'employés non surveillants compris dans la catégorie de l'exploitation et travaillant pour la Commission d'énergie du Nord canadien. Dans une décision rendue au début de l'année à l'étude et dont il est question dans le dernier rapport annuel, la Commission a rejeté cette demande pour le motif qu'elle n'avait pas été présentée dans le délai prescrit.



partie syndicale est formée de représentants des employés. Il permet aux parties de se consulter et de négocier en ce qui a trait à certaines conditions d'emploi qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

l'extérieur comparables à ceux de la Fonction publique. Ces données visent principalement à répondre aux besoins des parties à la négociation collective, qui s'en servent pour fixer les conditions de travail et la rémunération des employés compris dans les différentes unités de négociation. Elles permettent également de fixer la rémunération des employés exclus, en particulier les personnes préposées à la gestion.

**A-17** La plus grande partie des renseignements utiles sur la rémunération et les avantages sociaux dont bénéficient les employés de l'extérieur de la Fonction publique sont recueillis directement par les agents du Bureau au cours d'enquêtes sur place. Le Bureau a de plus en plus recours aux méthodes automatisées pour tenir à jour ses renseignements sur la rémunération. Par le biais du Comité consultatif de recherches sur les traitements et de ses comités techniques, il s'assure la collaboration des employeurs et des agents négociateurs accrédités de la Fonction publique pour établir ses programmes et élaborer ses activités de recherche, ses méthodes d'enquête et ses politiques. Les rapports du B.R.T. sont généralement publiés tous les ans ou deux fois l'an et font état de 150 classes et niveaux d'emplois principaux de toutes les catégories professionnelles. Le programme d'enquêtes visant à mesurer la rémunération en vigueur dans les différents secteurs d'activité économique porte sur des classes d'emplois comprises dans les catégories de l'exploitation, du soutien administratif, de l'administration et du service extérieur, des catégories technique, scientifique et professionnelle et de la catégorie de la haute direction. Habituellement, le Bureau présente des données salariales d'ensemble par niveau d'emploi.

**A-18** Pendant l'année écoulée, des experts-conseils en gestion de l'extérieur ont effectué une évaluation des programmes du B.R.T. afin de déterminer dans quelle mesure le Bureau a répondu aux besoins des tiers et de ses clients de la Fonction publique, de terminer les domaines susceptibles d'amélioration et d'évaluer les méthodes de collecte et de diffusion des données. Les résultats de cette étude devaient servir à l'établissement des politiques et aider les gestionnaires à planifier les programmes. Dans l'ensemble, l'évaluation des activités du Bureau a été positive, mais les conseillers ont cependant formulé certaines recommandations, qu'ont examinées les membres du Comité consultatif de recherches sur les traitements et le Bureau même, lequel a établi un plan d'action en réponse à certaines d'entre elles. Vers la fin de l'année, ce plan avait été en grande partie mis en oeuvre.

## SECRÉTARIAT DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

**A-19** La Commission fournit des locaux et assure des services de soutien administratif au C.N.M., organisme consultatif dont la partie patronale se compose de représentants du gouvernement et dont la

**A-11** Depuis les modifications qui ont été apportées à la Loi en 1975, les griefs non résolus, tandis que l'autre est responsable de l'arbitrage des conflits d'intérêts. M. Michael Bendel exerce cette fonction depuis juin 1984, date à laquelle il a été nommé pour un mandat de dix ans.

**A-12** À l'exception du groupe du président, toutes les nominations de membres à plein temps ou à temps partiel doivent être effectuées par le gouverneur en conseil à partir d'une liste établie par le président après consultation de tous les agents négociateurs et de tous les employeurs. Cette liste doit comprendre les noms de toutes les personnes recommandées par ces organismes ainsi que ceux des personnes que le président considère comme aptes à exercer cette fonction.

**A-13** La charge de travail de la Commission dépend du nombre de demandes, plaintes, renvois à l'arbitrage et autres procédures instituées par le Conseil du Trésor à titre d'employeur et par des employeurs distincts, ainsi que par les agents négociateurs accrédités et les employés qu'ils représentent. De même, la fréquence avec laquelle la Commission est appelée à faire office de médiateur ou de conciliateur dépend des parties et de leur capacité de résoudre leurs différends sans l'aide d'un tiers.

**A-14** Au 31 mars 1985, quelque 216 000 employés membres de 152 unités de négociation étaient assujettis à la négociation collective et à d'autres dispositions de la Loi. Le Secrétaire du Conseil du Trésor est l'employeur de 76 unités de l'administration centrale pour le compte du gouvernement. Les 76 autres unités regroupent des employés de 10 employeurs distincts, dont les deux plus importants sont le Conseil national de recherches, qui compte 3 200 employés syndiqués et le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, qui en compte 1 800.

**A-15** L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur de 80 unités représentant environ 175 000 employés, tandis que l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada négocie pour le compte de 32 unités représentant quelque 19 500 employés. Les 40 autres unités sont représentées par 20 agents négociateurs accrédités (voir le tableau 2). Par ailleurs, des milliers d'autres fonctionnaires ne sont pas assujettis à la convention collective, mais peuvent avoir recours aux procédures de réparation prévues par la Commission.

## BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

**A-16** Le B.R.T. recueille des données sur la rémunération afin de fournir des renseignements objectifs et à jour sur les salaires et les conditions de travail en vigueur au sein de groupes professionnels de

parce qu'elles sont proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles au sens de la Loi.

**A-8** Aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, la Commission se compose d'un président, d'un vice-président, d'au moins trois présidents suppléants et du nombre de membres à plein temps ou à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaire à l'exercice de ses fonctions. La Loi prévoit que ces membres tranchent seuls les griefs renvoyés à l'arbitrage, alors que pour ce qui est des autres types de procédures, les affaires doivent être jugées par un groupe composé généralement de trois membres.

**A-9** Pendant la plus grande partie de l'année étudiée, le groupe du président comptait cinq personnes et cinq membres à plein temps, dont deux, soit M.M. David Kwanick et Roger Young, ont été nommés en juin 1984. En mars 1985, M. Jean Galipeault a été nommé pour un autre mandat d'une durée maximale de sept ans, à titre de membre à plein temps. De plus, la Commission compte également 21 membres à temps partiel dans différentes localités du pays. Même si deux de ceux-ci ont été appelés occasionnellement à présider des audiences visant à trancher des conflits d'intérêts, les membres à temps partiel agissent principalement à titre d'arbitre et leur tâche consiste à entendre et à trancher les griefs non résolus. Le nombre d'audiences de ce genre qui est prévu dépend largement des ressources humaines dont disposent les parties. Au cours de l'année, les membres à plein temps ont réussi à entendre toutes les affaires mises au rôle des audiences, donc, la Commission n'a pas eu souvent l'occasion de faire appel aux services des membres à temps partiel.

**A-10** Les bureaux de la Commission se trouvent à Ottawa. La Commission se divise en deux services, l'Administration des relations de travail et le Bureau de recherches sur les traitements. Le président est le fonctionnaire administratif en chef chargé de toutes les questions touchant ces deux services. Il est responsable devant le Parlement, par l'intermédiaire du ministre de la Couronne qui est désigné par le gouverneur en conseil, à l'exception des membres du Conseil du Trésor. Depuis la création de la Commission, ce ministre a presque toujours été le président du Conseil privé du Canada. Ce dernier est chargé de déposer devant le Parlement le rapport annuel de la Commission, qui fait état de son administration pendant l'année financière précédente et il est également responsable de l'application de la Loi sur l'administration financière. Pour ce faire, il doit examiner et signer des documents émanant de la Commission, comme les prévisions de programme, les prévisions budgétaires, les projets de dépenses de chaque année et les présentations spéciales au Conseil du Trésor. Le Ministre communique également avec le gouverneur en conseil en ce qui a trait à la nomination des membres.



**A-7** La Commission examine également les demandes d'accréditation comme agent négociateur présentées par les syndicats pour représenter des unités d'employés. Le nombre de ces demandes s'est accru régulièrement au cours des dernières années, notamment parce que l'Alliance de la Fonction publique du Canada et certaines sections locales du Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce ont demandé à obtenir des droits de négociation à l'égard d'unités composées d'employés du Personnel des fonds non publics des bases des Forces canadiennes. Au cours de l'année, la Commission a reçu 37 demandes d'accréditation, soit plus que jamais auparavant. De même, la Commission tranche les plaintes pour pratique déloyale de travail et détermine si des personnes doivent être exclues des unités de négociation

**A-6** En 1967, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique établissait un régime de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la Fonction publique fédérale. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un tribunal quasi judiciaire qui a titre de tiers neutre est responsable de l'application de cette Loi. Elle a pour mandat de faciliter le règlement des litiges reliés à la négociation collective et d'autres conflits, ainsi que d'arbitrer les griefs qui tombent sous le coup de cette Loi.

## COMMISSION COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DE LA

**A-5** Au cours de l'année, les unités de négociation ont commencé à sortir de la période de restrictions décrite par la Loi sur les restrictions salariales du secteur public adoptée en 1982, qui avait imposé un gel des négociations collectives dans la Fonction publique. Par conséquent, la Commission a recommencé à rendre des décisions concernant la désignation d'employés dont les fonctions sont essentielles à la sûreté ou à la sécurité du public. Cependant, à la fin de l'année, les négociations en étaient encore à un stade préliminaire pour la majorité des unités, tandis que le Conseil du Trésor, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada concentraient leurs efforts sur les questions de portée plus générale, comme la négociation d'une convention cadre. Pour ce qui est des unités individuelles, la plupart des négociations actives mettaient en cause des employés distincts et les agents négociateurs qui représentaient leurs employés.

**A-4** De plus, au début de l'année, il restait à régler 200 griefs présentés à la suite de la grève des CR et qui, par une entente des parties, devaient être examinés par le vice-président de la Commission, dans le cadre d'une procédure d'arbitrage ou de médiation spéciale. Le nombre de griefs en suspens est tombé à 125 et on prévoit qu'ils seront tous retirés ou réglés cette année.



## INTRODUCTION

### RÉSUMÉ DE L'ACTIVITÉ AU COURS DE L'ANNÉE

**A-1** L'année a été marquée par le règlement d'un nombre important de questions renvoyées à l'arbitrage. En effet, l'arbitrage des griefs portant sur l'application ou l'interprétation des conventions collectives ou sur les mesures disciplinaires imposées par l'employeur représente la plus grande partie de la charge de travail de la Commission. Sur les quelque 2 500 affaires qui étaient en suspens au début de l'année, plus de 2 100 ont fait l'objet d'un règlement ou d'une décision. Au cours de l'année, 469 autres griefs ont été renvoyés à la Commission, de sorte que, au 31 mars 1985, il restait 852 griefs à régler, ce qui représente une diminution de plus de 60 % par rapport à l'année financière précédente. Cette réduction est attribuable en grande partie au règlement d'un nombre considérable d'affaires découlant de la grève du groupe des commis aux écritures et aux règlements, qui a eu lieu en 1980, ou renvoyées par le Syndicat des postiers du Canada.

**A-2** Les faits qui ont donné lieu aux 460 affaires en suspens renvoyées par le Syndicat des postiers du Canada se sont produits avant la création de la Société canadienne des postes, le 16 octobre 1981. Le 31 mars 1985, fin de l'année considérée, la Commission restait saisie de 75 griefs seulement, et à la fin du mois d'avril 1985, ils avaient tous été tranchés.

**A-3** Au 1<sup>er</sup> avril 1984, environ 1 500 griefs portant sur des mesures disciplinaires découlant de la grève déclenchée par les CR en 1980 n'avaient pas encore été tranchés. Par suite d'un jugement rendu par la Cour d'appel fédérale (voir le 17<sup>e</sup> rapport annuel de la C.R.T.F.P. de 1983-1984, chapitre K-12), l'agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, a avisé les employeurs s'estimant lésés en janvier 1985 qu'elle cessait de leur accorder son appui en ce qui concerne ces griefs. La Commission a également fait savoir aux employeurs en cause qu'elle mettrait un terme aux procédures d'arbitrage s'ils ne l'informaient pas, avant le début du mois de mars, qu'ils désiraient poursuivre la présentation de leur grief sans la représentation de l'Alliance. Elle a donc classé plus de 1 200 affaires pendant ce mois et a tranché le reste au début de l'année suivante.



# K. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

73	Introduction
74	Consultation des parties à la négociation collective
75	Programme à l'intention des parties à la négociation collective
77	Nouvelles études
77	Réponses aux demandes spéciales
77	Accords de collaboration
78	Programme applicable aux groupes non représentés et aux groupes exclus
78	Évaluation des programmes
79	Travaux de recherche (Analyses et études)
80	Communication avec les organismes de l'extérieur de la Fonction publique
83	APPENDICE (TABLEAUX)



<b>E. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS</b>	29
Conciliation et médiation	30
Bureaux de conciliation	30
Examens	30
<b>F. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DIFFÉRENDS</b>	33
Demandes présentées en vertu de l'article 33 de la Loi	34
Désignation d'employés en vertu de l'article 79 de la Loi	34
Pratiques déloyales	35
Personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	36
<b>G. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS</b>	39
Questions de statut et de compétence	42
Questions de preuve et de procédure	46
Mesures disciplinaires	54
Interprétation et application des conventions	60
Renvois en vertu de l'article 98 de la Loi	
<b>H. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES</b>	63
Application de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public	63
Objets de la décision arbitrale	67
<b>I. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION</b>	67
Généralités	67
Application de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public	69
<b>J. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES</b>	69

PAGE	TABLE DES MATIÈRES
	<b>A. INTRODUCTION</b>
1	Résumé de l'activité au cours de l'année
2	Composition et fonctionnement de la Commission
4	Bureau de recherches sur les traitements
5	Secrétariat du Conseil national mixte
	<b>B. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS</b>
7	Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur
10	Détermination de l'affiliation aux unités de négociation
10	Annulation de l'accréditation
11	Choix de la méthode de règlement des différends
12	Désignation des personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles
13	Emploies désignés dans l'intérêt de la sûreté et de la sécurité du public
15	Plaintes
16	Demandes de révision des décisions de la Commission
17	Demandes de prolongation de délai
17	Affaires diverses (article 18 de la Loi)
	<b>C. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS</b>
19	Volume des renvois à l'arbitrage et leur liquidation
21	Règlement des griefs découlant de la grève du groupe CR
23	Affaires d'arbitrage émanant de postes Canada
23	Arbitrage rapide
25	<b>D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS</b>



COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

*Président:* J.H. Brown, c.r. *Vice-président:* J.-M. Cantlin, c.r.

*Présidents suppléants:* M. Bendel, G. D'Avignon, W.L. Nisbet, c.r.

*Membres à plein temps:* T.W. Brown, J. Galipeault, D. Kwanick, M. Korngold  
Wexler, R.C. Young

*Membres à temps partiel:* R.D. Abbott, G.W. Adams, c.r., S.M. Ashley, D.M. Beatty,  
G.G. Brent, H.D. Brown, R.M. Brown, A.W.R. Carrothers, M.I. Chertkow, I.  
Christie, S.J. Frankel, H.A. Hope, c.r., E.J. MacNeil, L. Mitchell, c.r., J.D. O'Shea,  
c.r., J.B. Rose, M. Saltman, C.G. Simmons, J.F.W. Weatherill, J.M.P. Weiler, C.B.  
Williams

GROUPES D'ARBITRAGE

*Représentant les intérêts de l'employeur:* A.J. Bast, D.R. Brown, P.M.J. Gostony, I.W.  
Hanchard, R.G. Herbert, G.R. McWilliam, F.W. Murray, K.W. Preston, W.D.  
Shuttleworth, S. Thibaudau

*Représentant les intérêts des employés:* L.W.C.S. Barnes, M. Bédard, G. Côté, P.T.  
Crosby, W.B. Cunningham, E.C. Fortier, J. Jessop, A. Manion, J.M. Vickers, G.  
Walker

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

*Avocat général:* J.E. McCormick  
*Secrétaire-greffier:* G.E. Plant

*Directeur des services de médiation:* K. Strike  
*Directeur de l'administration:* L. Labrecque

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

*Directeur général:* R.C. Des Lauriers  
*Directeur des opérations:* J.T. Cunningham  
*Directeur de la recherche:* F. Quinet

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
*Secrétaire général:* D. Davidge





L'honorable Ramon Hnatyshyn  
Président du Conseil privé  
de la Reine pour le Canada et  
Leader du gouvernement à la Chambre  
Chambre des communes  
Ottawa

Monsieur,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 115 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Dix-huitième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui porte sur la période du 1<sup>er</sup> avril 1984 au 31 mars 1985 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président,



J. Harold Brown

ISBN 0-662-54094-8

N° de cat. SRI-1985

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1985

1984-1985

DIX-HUITIÈME  
RAPPORT  
ANNUEL



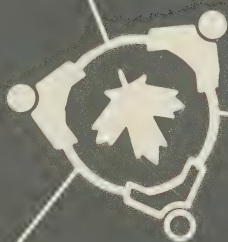
COMMISSION DES  
RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE





1984-1985

DIX-HUITIÈME  
RAPPORT  
ANNUEL



COMMISSION DES  
RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE











AUG 13 1986



